

▶02◀

April 2019

Volume 3 · Issue 2

ISSN 2529-783X (print)

ISSN 2529-7848 (online)

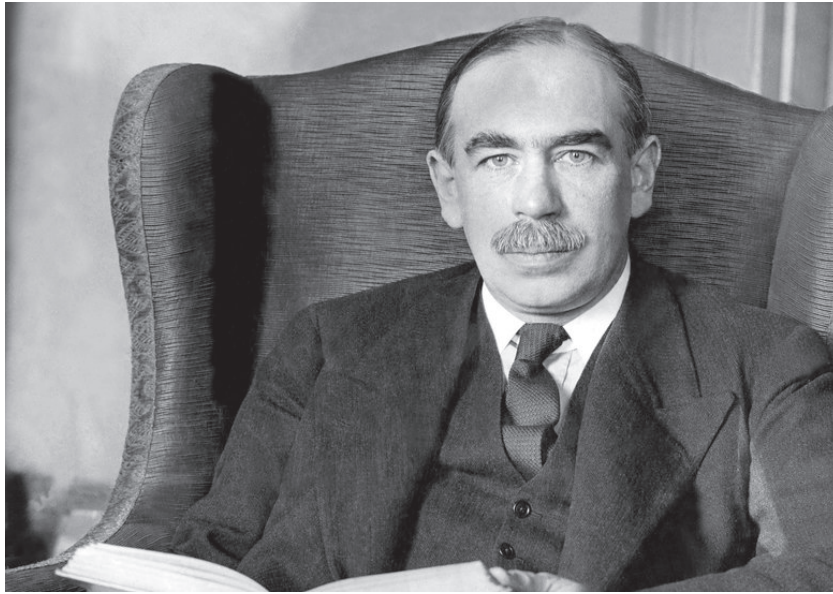


FINANCE AND MANAGEMENT

财经与管理



SYNERGY
PUBLISHING PTE. LTD.



约翰·梅纳德·凯恩斯（John Maynard Keynes, 1883年6月5日-1946年4月21日），英国经济学家，现代经济学最有影响的经济学家之一。他创立的宏观经济学与弗洛伊德所创的精神分析法和爱因斯坦发现的相对论一起并称为二十世纪人类知识界的三大革命。1936年，其代表作《就业、利息和货币通论》（The General Theory of Employment, Interest and Money, 简称《通论》）出版，凯恩斯另外两部重要的经济理论著作是《论货币改革》（A Tract on Monetary Reform, 1923）和《货币论》（A Treatise on Money, 1930）。他因开创了经济学的“凯恩斯革命”而称著于世，被后人称为“宏观经济学之父”。

John Maynard Keynes (June 5th, 1883 - April 21st, 1946), British economist, one of the most influential economists in modern economics. The Macroeconomics he founded, together with the Psychoanalysis created by Freud and the Theory of Relativity discovered by Einstein, are called the three revolutions of the human knowledge in the twentieth century. In 1936, his masterpiece “The General Theory (short for ‘The General Theory of Employment, Interest and Money’)” was published. Two other significant economic theories of Keynes are “A Tract on Monetary Reform (1923)” and “A Treatise on Money (1930)”. He is world-famous for pioneering the “Keynesian Revolution” in economics and is called “the father of macroeconomics” by later generations.

FINANCE AND MANAGEMENT

财 经 与 管 理

第 3 卷第 2 期 2019 年 04 月

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
Editor-in-Chief 王世明
Shiming Wang

副主编
Associate Editor 杨尚东 Shangdong Yang 张恒军 Hengjun Zhang 李帅 Shuai Li

编委
Editorial Board Members 何淡宁 Danning He 许建红 Jianhong Xu 石利刚 Ligang Shi 杨远芳 Yuanfang Yang 彭文静 Wenjing Peng
孙 斐 Fei Sun 綦书环 Shuhuan Qi 张南南 Nannan Zhang 赵光海 Guanghai Zhao 范露元 Luyuan Fan
高子航 Zihang Gao 刘元丽 Yuanli Liu 宋静波 Jingbo Song 袁韶斌 Shaobin Yuan 党爱民 Aimin Dang

版权声明 /Copyright

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

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

Synergy Publishing Pte. Ltd.

总部地址 /Address: 12 Eu Tong Sen Street, #08-169, Singapore (059819)

研究性文章

- 1 农业转型背景下——如何振兴传统农耕村落
(王真真)
- 7 机器学习在多因子量化策略的应用研究——基于中证500成分股
(范登科)
- 11 多元化集团企业子公司绩效考核实证研究——Z集团子公司绩效考核指标体系优化设计实践
(纪宏涛)
- 18 企业财务管理中的成本控制分析
(崔珊)
- 21 工程招投标各阶段风险管理研究
(余侃)
- 24 乡村振兴战略下农业经济发展研究
(武英)
- 27 大数据时代铁路统计学的重构与创新
(李京萍)

综述性文章

- 30 做实“对路”新闻策划有效提升命中率
(杨云富)
- 33 中国国企高管薪酬机制的历史沿革与现状分析
(王卫中 邵雪)
- 40 基于物联网时代的人力资源(HR)管理新思维探讨
(陆忠亮)
- 44 试论新会计制度下行政事业单位财务管理
(赵爱香)
- 47 现代企业经营管理模式的规范化分析
(曹相卿)
- 49 基层国库集中支付现状思考
(王文霞)
- 52 提升中国多层次资本市场的融资功能
(李瑾)
- 55 质量控制：高职院校科研绩效管理的生命线
(刘昊)
- 59 “互联网+”背景下高职会计专业建设思考
(黄嘉怡)

Article

- 1 Under the Background of Agricultural Transformation—How To Revitalize Traditional Farming Villages (Zhenzhen Wang)
- 7 Application Research of Machine Learning in Multi-factor Quantization Strategy—Based on CSI 500 Stocks (Dengke Fan)
- 11 Empirical Research on Performance Evaluation of Subsidiaries of Diversified Group Companies—Optimization Design Practice of Performance Evaluation Index System of Z Group Subsidiaries (Hongtao Ji)
- 18 Cost Control Analysis in Enterprise Financial Management (Shan Cui)
- 21 Research on Risk Management in Various Stages of Project Bidding (Kan Yu)
- 24 Research on Agricultural Economic Development under Rural Revitalization Strategy (Ying Wu)
- 27 Reconstruction and Innovation of Railway Statistics in the Era of Big Data (Jingping Li)
- 33 Historical Evolution and Current Situation Analysis of China's State-owned Enterprises' Executive Compensation Mechanism (Weizhong Wang Xue Shao)
- 40 Discussion on the New Thinking of Human Resources (HR) Management Based on the Internet of Things (Zhongliang Lu)
- 44 Discussion on Financial Management of Administrative Institutions under the New Accounting System (Aixiang Zhao)
- 47 Standardized Analysis of Modern Enterprise Operation and Management Model (Xiangqing Cao)
- 49 Thoughts on the Status Quo of Centralized Treasury Centralized Payment (Wenxia Wang)
- 52 Enhance the Financing Function of China's Multi-Level Capital Market (Jin Li)
- 55 Quality Control: The Lifeline of Scientific Research Performance Management in Higher Vocational Colleges (Hao Liu)
- 59 Thoughts on the Construction of Higher Vocational Accounting Major under the Background of "Internet +" (Jiayi Huang)
- 30 Do a Real "Appropriate" News Plan To Effectively Improve The Hit Rate

《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季刊杂志，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。

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

Synergy Publishing Pte. Ltd.

官方网址 /Official Website: www.s-p.sg

电子邮箱 /E-Mail: contact@s-p.sg

总部地址 /Address: 12 Eu Tong Sen Street, #08-169, Singapore (059819)

Under the Background of Agricultural Transformation—— How To Revitalize Traditional Farming Villages

Zhenzhen Wang

Zhejiang A&F University, Hangzhou, Zhejiang, 311300, China

Abstract

The strategy of Rural Revitalization was formally put forward in the report of the 19th National Congress, which is a problem that we need to pay attention to and solve urgently under the background of the current social development process and the transformation of traditional agriculture. In view of the background of rural revitalization, this paper chooses one of the villages to carry out research and analysis, and explores the revitalization and development ideas suitable for similar villages. This paper will select an administrative village in Henan Province as the research object; explore the main body of rural revitalization, the way of revitalization, and the strategy and development path of Rural Revitalization suitable for the vast underdeveloped areas with primary industry as the main source of livelihood.

Keywords

agricultural transformation; rural revitalization; objectives; paths

农业转型背景下——如何振兴传统农耕村落

王真真

浙江农林大学, 中国·浙江 杭州 311300

摘要

乡村振兴战略在中国十九大报告中被正式提出,这是我们当前的社会发展过程以及传统农业转型的背景下需要重视并急需解决的问题。针对乡村振兴大背景下选取其中的一个村进行研究分析,探索出适合类似乡村的振兴以及发展思路,本文将选取中国河南省的一个行政村作为研究对象,探索类似乡村振兴的主体,振兴的方式以及适合广大欠发达地区以第一产业为主要生活来源的乡村振兴的策略和发展路径。

关键词

农业转型; 乡村振兴; 目标; 路径

1 引言

中国实施家庭联产承包责任制后,共有2亿的集体承包户,经过40年改革开放与发展,承包户出现分化,概括起来大致可分为四类农户:全职农户、农业兼业户、非农兼业户和非农户,全职、兼业、非农兼业户的平均土地不超过50亩。中国向来具有农耕文明的传统文化,小农的发展也具有类似的规律,今后一段时期小农经营在农村仍占据主体部分。实施乡村振兴战略在中国共产党的十九大报告中被正式提出,这是当前中国城乡问题凸显背景下急需解决的问题,正值中国改革开放四十周年的重要时刻,经济发展得益于改革开放的红利下也不得不审视一下城乡发展的新问题。改革开放之前,中国的城镇化始终处于较低的水平,所以不会出现城

乡发展的矛盾。1978年之后,邓小平提出“允许和鼓励一部分地区、一部分人先富裕起来,先富带动后富,逐步实现共同富裕”这一政策,以及家庭联产承包责任制的推行,在这两个政策的共同影响下,中国开始了最初的农村人口向城市转移的步伐。这部分最早流出去的农村人口收获了改革开放的第一桶金,引领了富余劳动力“进城”的潮流。中国是人口大国,越来越多的农村人口得益于进城务工的收入,根据劳动和社会保障部劳动科学研究所研究,在2001-2010年的十年中,中国农村人口向城镇转移的总规模达到1.6亿到1.8亿人,平均每年转移量在1493万-1662万人。大量的农村人口转移到城市,为城市带来了丰富的劳动力,促进了城市化水平的快速提升。但是与此同时,对乡村带来的影响却是消极的,尤其是近些年乡村空心化问题、留守老人、留守儿童

问题较为严重，乡村振兴这一重大的战略性举措开始提出并实行，乡村振兴战略在实施过程中只能因地制宜、因时制宜的采取方针和策略，这是中国城市化进程中的特殊问题，解决好乡村和城市的问题，不仅对乡村振兴有巨大的促进作用，同时与乡村问题息息相关的城市问题也得到了一定程度的缓解。

杨慧莲、韩旭东认为乡村普遍存在“小、散、乱”的难题，破解这一难题成了乡村振兴的关键之所在，她认为，在大规模爆发的非农业就业机会，持续下降的人口自然增长以及不断转型的食物消费需求和农业结构调整等历史性变迁交织下，农村的面貌和社会经济结构发生了重大的变化^[1]，但是研究的局限性在于虽然为乡村振兴战略实施提供了新的返乡创业、引进资本、乡村治理等方面的思考方向，但是单个案例的研究肯定不能适应所有乡村振兴的情况，而且研究的村落正处于发展阶段，后续的情况很难预估。

赵月枝，沙焱认为乡村振兴的主体至关重要，认为返乡人群这一被争议的对象可能是乡村振兴的主体，留守老人、妇女儿童身上的正能量和价值需要被重新发现。沙焱认为在乡村振兴中增加农民收入是一个重要方面^[2]。他们对乡村振兴的主体认识的较为全面，但是有了振兴主体，这些主体之间还存在区别，哪些群体发挥哪些作用、怎样发挥作用需要更深层次的探索。

李倩认为在乡村振兴中要发挥农民的主体作用，这是由乡村的特点，农业农村发展的实际决定的。^[3]这只是提出了相关的口号与建议，缺乏实践的检验，发挥农民的主体性作用是一个概念性的东西，应用在具体的案例中，又该怎样发挥这个作用是我们应该深入研究的。

2 传统农耕村落的现状及原因分析

2.1 传统农耕村落的整体环境

当前中部传统耕作区农业转型主要受制度转变的影响，具体体现在农业结构、生产方式等几个方面的转变。首先农业结构从传统农业向现代农业发展；生产方式从“掠夺式”农业向生态农业转变；耕种方式从“广种薄收”到“精耕细作”；从以粮食生产为主到多样化生产；从规模农业向适度农业发展；从追求高产到追求质量。管理方式也发生了变化。（见表1）

表1 中原旱作区现代农业转型特征

| 表现方面 | 农业结构 | 生产类型 | 耕种方式 | 生产策略 | 生产类型 | 销售范围 | 特点 |
|------|------|-------|---------|------|-------|------|----|
| 农业转型 | 传统农业 | 掠夺式农业 | 广种农业 | 规模农业 | 单一粮食 | 地域 | 无序 |
| | 现代农业 | 生态农业 | 精耕、休耕农业 | 适度农业 | 多样化生产 | 全球 | 法制 |

农业转型和农民的利益息息相关，现代农业，生态农业等农业生产方式会使农户在原有的收入水平上得到质的提升，也有利于农业生产方式的健康发展。因此，加快实现农业转型是我们在乡村振兴战略中不可忽视的问题。

2.2 传统农耕村落落后的原因分析

2.2.1 资源能源匮乏，外出离乡者居多

乡村振兴最根本的问题是要解决“如何振兴”这一核心问题。乡村振兴的主体是人，人才是关键。鼓励优秀人才下乡创业。乡村振兴战略，对中国特色的现代化道路来说任重而道远，让已经达到一定程度的工业反哺农业、城市支持农村，实现工业与农业、城市与乡村协调发展。

表2 研究对象基本情况

| 村域面积 (平方米) | 总人口 (人) | 总耕地面积 (亩) | 人均耕地面积 (人/亩) | 人均收入 (千元/年) |
|---------------|------------|--------------|-----------------|----------------|
| 728 | 4000 | 6000 | 1.5 | 3510 |

本文选取的研究对象属于Y乡下辖的W村（表2）。该乡镇有15个行政村，179个村民组，3.9万人，5.7万亩耕地，平均每人1.5亩耕地。是典型的“人均一亩三分，户均不过十亩”^[4]，W村以及该乡镇众多的行政村一样，这里的人拥有得天独后的土地资源，世代以农耕为生。与中国众多出现问题的乡村一样，这里也面临着相似的问题，农村空心化，大量的留守老人和留守儿童，部分耕地闲置。W村有14个村民组，户籍人口将近4000人，大约有6000亩耕地。目前的耕地主要由一些40，50，60后耕种，70，80，90，00后外出务工。偌大的一个村子，在平日里只有一些六七十岁的老年人，一年中村里的人只有春节才有可能集齐。这里也是中国河南众多落后及类似乡村的写照。

目前该村实现振兴的限制性因素之一就是留不住人，但凡有劳动能力的人都会选择外出打工，村子里只留下了一部分老弱病残的劳动群体，这些人靠耕地养活自己，经济以及消费条件都有限，因此靠现有有人群实现乡村振兴是行不通的。

2.2.2 村民文化水平偏低，农业转型面临困难

此外还有一条重要因素，就是这里的劳动群体普遍受教育程度较低，上到老人，下到儿童，有高中文化水平的人不足1%。所以这些人外出打工也只能去一些不要求文凭的工作单位，60，70后随着年龄的增大，外出工作的岗位可选择性越来越少，只能被数量日益增多的民工大军所淘汰，被迫返乡，然而返乡之后还要面临生活的困境，靠土地为生再也不能满足生活的需求。因此实现返乡人口的再就业问题如果能够解决，就能在一定程度上缓解生活困境并能够繁荣乡村经济。

新生代农民工80，90后目前在城市尚有较长的发展空间，但是相对来说也总有一天会面临60，70后的困境，当年纪越来越大满足不了用人单位的需求之后，回到家乡没有合适的工作可做，这些人在一定程度上已经脱离了农耕文明。他们不会也不可能像自己的祖辈父辈一样从事以家庭为单位的小农耕种，即使这样也远远无法养活自己和家人。

表3 村民受教育程度

| 文化程度 | 比例 |
|------|------------------------|
| 文盲 | 占30%，主要是1940-1960年出生的人 |
| 小学 | 占35%，主要是1960-1980年出生的人 |
| 初中 | 占25%，主要是1980-1990年出生的人 |
| 高中 | 占5%，主要是1990-2000年出生的人 |
| 本科 | 占3%，主要是1980-2000年出生的人 |
| 研究生 | 占2%，主要是1980-2000年出生的人 |

因此如何给这些村民以不低于外出打工的收入又能够守在村子里为乡村振兴出一份力，成为了我们在乡村振兴这一战略中特别要重视的问题。因为“进城打工解决不了身份问题，他们只能是农民工、外来务工者，而成不了市民，因此也就享受不到国家赋予城市市民的各种社会保障权益。其结局必然是，有能力工作且有工作岗位时，他们能够赚取微薄的工资性收入；一旦丧失了工作能力或者失去工作，他们就会被城市扫地出门，工资性收入随之丢失，当下和未来的生活保障甚至是温饱问题都存在着无法解决的危险^[5]。”

2018年的中央一号文件将“坚持农民主体地位”作为实施乡村振兴战略的一条重要原则，并提出“要充分尊重农民意愿，使农民在乡村振兴中发挥主体作用，调动起亿万农民的生产积极性，主动性和创造性。”坚持农民主体地位和发挥农民主体作用，是维护和发展农民的经济、政治、文化、社会和生态五项权益，实现生活富裕、人民当家作主、乡风文明、治理有效和人与自然和谐共生的必然要求。因此，实施乡村振兴战略，必须坚持农民主体地位和作用。实施乡村

振兴战略是中国共产党的十九大做出的重大决策部署，是“三农”领域的一项重大改革创新。

2.2.3 村干部素质制约村集体发展

村干部在村子里是领头人的地位，村里的重大决策，建设成果很大程度上取决于村干部的领导能力。W村从成立以来，村支书以及村长等重要的领导职位依然掌握在少数人手里，村领导基本上是在固定的圈子里产生的。虽然表面上采取民主选举，但在实际上却是这部分群体在暗中操作，选举只是走个形式。长此以往，村民们也对这种选举方式采取默认的态度，他们不反抗，也没有人争取。这种方式产生的领导人弊端就是，并不能选举出真正有能力而且愿意为人民服务的村领导，这部分人更多的是为了一己私利，当上村官能够更有利的维护自身的既有利益，不到不得已的情况下不会主动考虑为村民谋福利。通过走访当地的村民，这些人对村干部的不作为行为已经习以为常，大家普遍形成了一种病态的心理，“自家人管好自家事儿，别人怎样与我何干，”传统朴实的乡风民风被一己私利所取代，普通村民尚且如此，村干部也何尝不是这样。

因此乡村振兴的重要因素之一就是加强村干部群体的集体素质，建立健全人才引进机制，培养并选取有能力为人民服务的好领导来助力乡村振兴。加强基层组织建设，走乡村振兴强基之路。习近平总书记强调，“要把农村基层党组织建设成为落实党的政策、带领农民致富、密切联系群众、维护农村稳定的坚强领导核心。”始终把党的政治建设摆在首位，在基层深入开展学习“两准则”、“三条例”党建活动，“智慧党建”等平台功能，针对不同类型的农村党员，实行“智能式”、“引领式”和“送学式”教育。深入推进“两学一做”学习教育常态化制度化由“关键少数”向基层拓展，使基层领导干部双重组织生活常态化，形成以上率下、层层落实的压力传导机制，为农业农村建设打好基础。坚持用解放思想使用干部，注重从现任优秀村干部、大学生村官、致富带头人、专业合作组织等人员中推选村干部，全力培养村级致富带头人。优中选配驻村第一书记，真正发挥村级组织的政治功能、引领作用，努力让农村组织活起来。

3 传统农耕村落振兴的基础和目标

3.1 农耕村落振兴的基础

乡村振兴的基础是规划，规划是基础性的东西，规划合

理与否，直接决定乡村振兴的前景，因此，乡村规划不但要在全局上着眼，更要在导向性、差异性和动态性上用力。全局是解决整个乡村发展的长远性问题，农业、农村、农民的问题依然是亟需解决又有难度的问题。

3.2 农耕村落振兴的目标

生态宜居、乡风文明、治理有效和生活富裕是乡村振兴的目标，习近平总书记指出，乡村振兴，生活富裕是根本，摆脱贫困是前提。一是要加快推进农村土地制度改革。加快确权颁证力度，坚决维护农民合法的权益，让农民群众吃下“定心丸”。二是要深化农村集体产权制度改革。推动农村资源变资产、资金变股金、农民变股民，保障农民财产权益，壮大集体经济组织，带动农民持续长效增收。三是要突出抓好精准扶贫。不能用城市的建设标准建设乡村，乡村应该体现出本身的特色。要不断开掘农民新的幸福向上空间，既要让他们看到生活的希望，又要对未来的幸福有可期的愿望。在客观实际上解决农民现实的困难，兼顾地区性结构，调整农村内部结构失衡问题，让农民对幸福生活可望又可及。

4 传统农耕村落的振兴路径

4.1 实现农民增收

农业、农村、农民问题关乎中国 50.32% 农村居民的生计问题，探寻新时期“三农”问题的有效解决之策是国计民生的根本所在，乡村振兴战略的提出具有里程碑意义。乡村振兴战略的内涵包括产业兴旺、生态宜居、乡风文明、治理有效和生活富裕，生活富裕是乡村振兴战略的总要求和最终目标，而收入增加是生活富裕的根本，所以农民增收是乡村振兴的有效抓手。当前，小农仍然是中国农村农业生产的大多数，小农的存续为维护国家粮食安全战略、维系农村集体组织功能、传承农耕文明发挥着不可替代的作用。中国共产党的十九大报告明确提出“将小农户与现代农业的发展有机衔接”，充分体现了对小农的重视，所以如何有效实现小农增收成为乡村振兴战略总要求达到和总目标实现的有效途径，同时，也是消除农村贫困的重要实施策略。农民收入总的来说，主要部分有农业经营收入和工资性收入，同时，收入质量也是增收的重要方面。

4.1.1 充分用好现有耕地资源

W 村就是典型的小农农业经营，农民的生活富裕离不开

农业生产效率提升带来的农业产出增加，以及农业经营收入的增加。农业生产效率提升的重要前提就是大规模集约化经营，目前村内的土地利用现状具有不充分不全面的缺点，村内 70% 的中青年人群选择放弃自家的土地外出打工，一部分的土地再承包给有能力耕种的自己年长的亲戚，一部分找不到承包人的土地就只能荒芜。荒芜的耕地在 W 村占 10% 的耕地面积，这是对土地资源极大的浪费。另一部分承包出去的土地，我们注意到村子里愿意留下耕种田地的是劳动能力极其有限的老年人，他们是被迫留下来的，土地作为世代代的营生，他们不得不操持旧业。这就决定了他们的生产积极性不高，没有这些土地也能够靠儿女的接济保障最基本的生活。这样的耕作方式虽然在一定程度上降低了土地浪费率，但是土地依然没有得到最大限度的利用。

土地是 W 村的天厚的自然资源，把土地盘活，让更多的人的土地规模化经营上切身受益是实现乡村振兴的重要基础保障。大规模的经营加上现代大型机械的使用，化肥农药的合理使用，生产管理方式现代化都能够在现有的基础上使农户的收入翻一翻。另一方面依托于有效的农业生产机制，而农业社会化服务体系是小农户充分利用新技术，走向现代化经营道路的有效机制。农业服务外包是农业现代化的有效交易装置，是农业生产管理技术的最重要方面，是小农户将农业生产环节以服务购买的方式，引入社会化服务组织提供的生产服务，利用外部先进的生产技术，将农业生产的产出提高效应留在小农户家中的现代化管理手段。以农业生产服务外包立足市场经济的投入产出最大化为规律，以小农存在的长期性为基础，同时，考虑了农业规模经济实现的迫切性，充分发挥了社会主义公有制的优越性，消除贫困、促进小农的共同富裕。构建农业社会化服务体系，依据小农分化的现状，发展多元、多层次和多类型的社会化服务，包括生产环节外包服务、委托代理外包的托管、联耕联种等。^[6]

表 4 W 村土地利用现状

| 主要种植作物 | 平均亩产 (KG) | 每亩平均收入(元) | 存在问题 |
|----------|-----------|-----------|--------------------|
| 小麦 玉米 | 500 | 1000 | 成本高、收入低、 生产积极性低 |

其次，改变传统的玉米小麦为主的作物生产，通过采访耕种农户得出以下结论：该地农户卖出小麦玉米的市价差不多在每斤一元左右的市场价上下浮动（在粮食最低保护价政策

下)在天气好收成稳定的年份,平均亩产1000斤,也就是每亩收益保持1000元左右,除去优良种子,化肥的费用,每亩地差不多有五百元的收益。由此可见,以家庭为单位的传统农作物种植,在天气好的年份还能给农户带来一部分收入,遇上天气不好的年份,或许刚好能够成本价。

小麦玉米的种植收益低一方面因为其市场价值是一定的,另一方面是因为小农经营的产量有限,耗费人力物力多,收益低。再加上大型农场的市场冲击,依靠传统的种植模式不能让农民富起来,也不能解决农村留不住人的问题。在大规模种植的基础上可以从种植品种上着手,种植一些经济效益高、耐灾害的农作物。经过一部分农户的实验表明,种植西瓜、花生、棉花、大豆等作物可以极大的提高收益。但是为什么这些收益高的作物被人们熟知却少有人尝试呢?笔者认为原因有三:其一是种植这些作物的成本高,其二是技术水平和能力有限,其三是一家一户的小农经营需要耗费较高的人力物力,缺少大型收割采摘机械。

解决好这三个问题,土地就能在一定程度上盘活。大规模集约化经营可以使这些生产机械化,又能够形成规模和经济效益。

4.1.2 努力拓宽农民就业渠道,增加农户的工资性收入

上文提到集约化经营的问题,这种经营和生产方式怎样做,谁来做我们可以参考这样一个案例,中国贵州省六盘水市舍烹村这样一个经过2012-2017几年的发展,由大山深处的空壳村成为美丽乡村中的明星村。该村由以返乡的企业家陶正学为首的几个合伙人成立合作社整合全村的资源,说服农民将自家土地流转给合作社,由合作社负责统一经营。对农户的承诺是“旱涝保收,只盈不亏”、“利润可以共享,风险不能共担”等特征的认识及“不能挤出农户搞乡村发展/振兴”的考虑,陶正学决定以入股的形式调动农户共同参与村庄发展。另外规定流转土地之后农户可以优先在合作社范围内获得一份月收入平均2200元的工作(土地经营/管理等岗位),流转土地之后的农业工人可以在合作社食堂免费吃饭并乘坐免费班车去集中规划经营的土地上班,而且待合作社统一经营的农产品获得收益之后,农户还可以按照土地入股比例获得收益分红,最后合作社又通过合同的方式确定,流转土地时确定的土地固定分红每5年上调10%^[7]。

W村不同于舍烹村,在目前的情况下缺少像陶正学这样

返乡创业的企业家,也没有像舍烹村那样丰富的旅游观赏资源,但是依然可以借鉴他们的土地经营分红的方式,实践证明这个方案具有可行性。这个情况放在W村也是可行的。这里的土地需要找到一个更好的方式开发利用,在不改变集体土地性质的前提下将近90%的村民愿意将土地流转出去获得更高的收益。留在乡村的老人和返乡的中年人也能在土地流转产生的工作岗位里解决就业问题。

让农户在土地上收益,并在土地上拓宽就业渠道,不用外出打工也能有固定的工资收入,留住了村里的人,就是一定意义上的乡村振兴。受传统农业耕种思想以及耕作方式的限制,小规模种植和生产的产出率低,收入有限。可以由农业生产之余拓宽新的就业渠道,让更多回乡待业的村民有兼业经营和多种工作机会。其次还可以发展观光农业以及二三产业,从全产业链的角度,拉长农村产业链条,构建纵向一体化的农业生产经营与销售机制,依托互联网发展的浪潮,以快递运输、农产品地理认证、有机农产品、冷链物流等技术支撑,发展互联网加农业的生产销售模式,发展特色农产品的购销渠道,提高农业产业附加值,为小农提供就业增收渠道。

4.1.3 依托新型职业小农培育农民生存技能,提高小农收入质量

乡村振兴要实现的是农业、农村、农民的振兴,农村是地点,农业可以是实现振兴的途径,农民是振兴的主体,是实现乡村振兴的中坚力量。一方面,新型职业农民的培育为乡村振兴战略在农村的实施提供坚实的人才基础,农民职业能力的提升是人才保证的主体;另一方面,农民生存技能的多元化提升是农村产业兴旺的前提,也是小农收入质量提高的重要基础,小农收入质量的提高不仅包括收入总量的增加,还包括小农收入的稳定性的增加、收入渠道的拓宽、高附加值收入占比的增加。当前小农兼业从事非农生产,主要以劳务输出、短期工、低技术劳动为主,存在收入质量较低,提高小农收入质量需要以小农生产技能提升为前提,以新型职业农民的培育为抓手。加快培育新型职业农民,要以扶持政策为依托,完善培育制度,以小农为重点,建立素质优良的新型职业农民队伍。培训的实施策略应该依据小农的不同生存背景,采取多元化的培训策略,例如针对传统农民、返乡农民工、退伍军人、高校毕业返乡大学生等主体,采取差异

化的生存技能培训策略,把他们培育为懂农业技术、爱农业生产、善农业经营的新型农民,使他们成为提升小农、带动小农的中坚力量。

综上,抓住小农增收问题,则抓住了农村生活富裕的关键,也抓住了乡村振兴战略实施的总目标和要求。所以,在完善小农增收政策过程中,要注重增收的普适性,结合小农生产面临的实际问题与精准扶贫政策,完善农村的基本公共服务设施,构建完善的农业社会化服务体系,结合有效的补贴办法和激励政策,拓宽小农就业增收渠道,增加小农收入,依托新型职业农民的培训政策,让小农具有更好的收入“造血”功能,进而提高收入质量,全面深入实现乡村振兴战略^[2]。

4.2 加强基础设施建设,改善生活环境

有了收入之后,就会把重点放在改造农村生活环境上。W村与众多的农村一样,道路泥泞,基础设施不完善,村内垃圾满天飞。雨天积水出不了门,晴天车辆经过灰尘迟迟不散。这样的生活环境没有人愿意留下来。采访村里的80、90后得知,他们宁愿在城市里呼吸PM2.5,挤在大城市的出租屋里也不愿意回到贫穷落后的家乡。

因此基础设施和整体环境的整治是该村在乡村振兴中也要重点考虑的,人民富裕,环境优美才能留得住人和人才。

4.3 做好全局长远规划,切忌盲目扩张

做好美丽乡村建设的文章。习近平总书记强调:要坚持尊重自然、顺应自然、保护自然,以绿色发展引领生态振兴,促进生态和经济良性循环,实现百姓富、生态美的统一,努力打造美丽中国。一是要抓好农业污染治理。切实抓好畜禽粪污治理,规范水产养殖行为;抓好农业废弃物污染治理;抓好农药化肥使用量负增长行动。二是要大力实施农村清洁工程。扎实推进农村人居环境改善,深入实施农村清洁工程,建立起“户分类、村收集、乡镇转运、县处理”的长效保洁机制,使农村环境卫生面貌得到明显改善。三是要加大美丽乡村建设力度。

5 结语

实现乡村振兴的道路任重而道远,走好这条路我们应始终处理好、人、地、钱,这三者的关系。首先是做好“人”的文章。

通过培育龙头企业、家庭农场、农民合作社这类新的农业生产与发展方式,让小农户和现代农业有机衔接起来。培养相关方面的专业人才,利用返乡资本和人才激励政策,鼓励更多的人投入到乡村建设中去。二是做好地的文章,包括农村的基本农田、宅基地、以及集体建设用地。基本农田还是在现有的基础上规范好土地承包、流转、经营等方面的权益和规范。对于宅基地方面,明确好宅基地的所有权、资格权以及使用权。集体建设用地上推进农村集体建设用地入市,用好城乡建设用地增减挂钩政策,使农村集体建设用地的资源价值得到充分释放。三是做好钱的文章。社会资本、国家财政拨款等多方位全方面的支持乡村振兴战略,同时还要加强对资金的引导作用。

然而,欠发达地区以传统农耕为生的村落乡村振兴的模式依然处于探索阶段,应该走什么样的道路怎样来走还是要根据相关地区的政府政策、以及该地区的风土特色来决定。不过起决定性作用的还是人,有了留住人的产业,才能从根源上解决乡村振兴的一大基本问题。

参考文献

- [1] 徐宗阳. 资本下乡的社会基础—基于华北地区一个公司型农场的经验研究 [J]. 社会学研究, 2016, 31(5): 63-87, 243.
- [2] 赵月枝, 沙垚. 被争议的与被遮蔽的: 重新发现乡村振兴的主体 [J]. 江淮论坛, 2018(06): 34-40.
- [3] 李倩. 发挥农民主体作用, 服务乡村振兴战略 [J]. 农民致富之友, 2018(24).
- [4] 伍嘉冀, 杨君. 走向“终结”抑或迈向转型: 传统“小农”的现代转向 [J]. 西北农林科技大学学报(社会科学版), 2018, 18(1): 83-88.
- [5] 张本效. 城镇化的模式创新与风险管控 [J]. 北京: 社会科学文献出版社, 2018.
- [6] 陈绳栋. 实施乡村振兴战略小农增收是有效途径 [N]. 山西日报, 2019-01-04(014).
- [7] 杨慧莲, 韩旭东, 李艳, 郑风田. “小、散、乱”的农村如何实现乡村振兴?——基于贵州省六盘水市舍烹村案例 [J]. 中国软科学, 2018(11): 148-162.

Application Research of Machine Learning in Multi-factor Quantization Strategy——Based on CSI 500 Stocks

Dengke Fan

Renmin University of China, Beijing, 100872, China

Abstract

Machine learning refers to learning a reproducible pattern from a large amount of data through a specific algorithm model, and using the learned model to make predictions. In this paper, a multi-factor quantification strategy based on machine learning is designed. The strategy uses the fundamental factor as input, the ascending and descending ranking as the output tag for learning and prediction, and the prediction result as a new factor for backtesting verification. This paper is based on the empirical study of the CSI 500 constituent stocks. The results show that the derived factors obtained by machine learning can obtain better returns on the basis of selecting appropriate multi-factors.

Keywords

machine learning; SVR; multi-factor; derivative factor; CSI 500

机器学习在多因子量化策略的应用研究——基于中证 500 成分股

范登科

中国人民大学, 中国·北京 100872

摘要

机器学习是指通过特定算法模型, 从大量数据中学习可重现的模式, 并利用所学习到的模型进行预测。本文设计了一套基于机器学习的多因子量化策略, 该策略以基本面因子作为输入、涨跌幅排名作为输出标签进行学习和预测, 并将预测结果作为新的因子进行回测验证。本文基于中证 500 成分股对该策略进行实证研究, 研究结果表明, 在选取合适的多因子基础上, 机器学习所获得的衍生因子能获得更好的收益。

关键词

机器学习; SVR; 多因子; 衍生因子; 中证 500

1 引言

量化策略是基于算法、模型进行分析的投资策略。量化投资的一个核心问题是准确地预测资产的价格变化^[1], 并据此构建投资组合来获取更大的投资收益。多因子量化策略是通过分析因子与预期收益的相关性, 来预测资产价格的变化, 进而构建投资组合获取主动投资的 Alpha 收益。股指期货出现后, 以对应成分股构建投资组合可以更好的对冲 beta 风险, 因此倍受量化投资者和研究人员的重视。

机器学习是指通过特定算法模型, 从大量数据中学习可重现的模式, 并利用所学习到的模型进行预测。相较于传统的线性回归模型, 支持向量机、AdaBoost、XGBoost 等机器

学习算法能解决非线性问题, 因而具有更好的预测准确率和泛化能力。本文设计了一套基于机器学习的衍生因子生成算法, 来验证机器学习在 Alpha 量化投资策略中的有效性。用机器学习算法衍生出新的因子, 与作为输入的基础因子的回测绩效对比分析, 来评价该模型的有效性。

实证中, 本文将选取中证 500 作为投资域, 并以中证 500 指数对投资组合进行风险对冲。为避免期、现基差问题, 本文用现货指数替代期货指数。行业分类采用 Wind 提供的申万一级行业分类, 回测周期为 2011 年 1 月至 2018 年 12 月。由于训练样本数量较小, 而支持向量机在解决小样本、非线性、高维模式识别问题中表现出许多特有的优势^[2], 因此本文实证研究选择支持向量机算法。

本文的主要贡献为：（1）传统的多因子大多数是基于横截面回归对因子的预测能力进行评判，或者直接用机器学习来预测股票收益进行选股，本文提出了一套新的应用机器学习进行量化投资的方法，即通过机器学习衍生出新的因子，再进行量化投资；（2）本文提出了一种比较新型的选股策略，传统的多因子选股主要是从全市场或者整个成分股去选股，本文的多因子选股策略考虑行业的因素；（3）本文对因子的评价以对冲后的超额收益的表现为标准，本文的实证研究更有实际应用的意义。

2 模型相关理论介绍

2.1 Fama-French^[9] 三因子模型

Sharpe(1964), Lintner (1965) 和 Mossin (1966) 提出的资本资产定价模型 (CAPM) 是一个里程碑。在若干假定前提下，他们严谨地推导出了在均衡状态下任意证券的定价公式：

公式中， $E(r_i)$ 是任意证券 i 的期望收益率， $E(r_f)$ 是无风险利率， $E(r_m)$ 是市场组合 (market portfolio) 的期望收益率。法玛 (Fama, 1973) 对 CAPM 进行了验证，发现组合的 β 值与其收益率之间的线性关系近似成立，但截距偏高，斜率偏低，说明 β 不能解释超额收益。之后，Fama 和 French 1993 年指出可以建立一个三因子模型来解释股票回报率。该模型认为，一个投资组合或股票的超额回报率可由它对三个因子的暴露来解释，这三个因子是：市场资产组合 ($R_m - R_f$)、市值因子 (SMB)、账面市值比因子 (HML)。这个多因子均衡定价模型可以表示为：

$$E(R_{it}) - R_{ft} = \beta_{im} [E(R_{mt} - R_{ft})] + s_i E(SMB_t) + h_i E(HML_t)$$

2.2 支持向量机算法原理

支持向量机 (Support Vector Machines, 简称 SVM) 的核心思路是在特征空间中构建一个超平面，使得不同类别的样本点距离该超平面的间隔最大。支持向量机的学习策略就是间隔最大化，可形式化为求解二次规划的问题。本文主要用支持向量机来预测股票的日收益及日收益的排序序列，因此主要采用支持向量机回归 (Support Vector Regression, 简称 SVR) 算法。

给定训练样本 $D = \{(x_1, y_1), (x_2, y_2), \dots, (x_m, y_m)\}$, $x_i, y_i \in \mathbb{R}$ 。希

望通过训练得到 $f(x) = w^T x + b$ 这样的回归模型，其中 w 和 b 是参数。对样本 (x, y) ，支持向量机回归，假设我们能容忍 $f(x)$ 与 y 之间最多有 ϵ 的偏差，即仅当 $f(x)$ 与 y 之间的差别绝对值大于 ϵ 时，才计算损失。这相当于构建了一个宽度为 2ϵ 的间隔带，若训练样本落入此间隔，则认为被预测是正确的。

SVR 问题可形式化为：

$$\begin{aligned} \text{Min } & \frac{1}{2} \|w\|^2 + C \sum_{i=1}^m (\hat{\xi}_i + \hat{\eta}_i) \\ \text{S.t. } & f(x_i) - y_i \leq \epsilon + \hat{\eta}_i \\ & y_i - f(x_i) \leq \epsilon + \hat{\xi}_i \\ & \hat{\xi}_i \geq 0, \hat{\eta}_i \geq 0, i = 1, 2, \dots, m \end{aligned}$$

其中， ξ_i 和 η_i 是松弛变量。SVR 常用的核函数有多项式核、拉普拉斯核、sigmoid 核、高斯核 (RBF)。由于因子与所预测的结果不一定是线性关系，同时鉴于 RBF 核具有非线性映射和参数较少的优点，本文实证分析选用 RBF 核。

3 实证分析及应用

3.1 实证数据

为了验证机器学习算法在多因子量化策略中的作用及效果，我们选取 2011 年 1 月至 2018 年 12 月共 8 年的中证 500 的股票，共 1945 个交易日。为了避免股票分红，以及除权除息所带来的影响，本次实证分析所有股票价格数据均采用后复权的数据。佣金和印花税等交易成本，按照每次交易额的万分之十三计提。所有的因子数据、价格数据均取自于 WIND 数据库。

3.2 因子选股策略

因子暴露程度往往决定着因子的收益大小，因此，可根据因子暴露程度来选股和配置持仓比例。为了避免全市场选股可能带来行业风险暴露，我们从中证 500 的申万一级行业的成分股中按照因子暴露的大小选股，并按照中证 500 成分股的权重去配置各个行业所选择的股票。为了简单期间，我们选择每个行业选 2 只股票来构建投资组合。

回测采用滑动窗口的模式，从 2011 年开始滚动向后逐日分析。调仓周期为 1 天，即系统每天判断因子暴露是否改变，根据因子暴露的变化决定是否增仓、减仓、换股。为避免因子频繁变动带来的高换手，因子值按照 5 日移动平均进行处理。

3.3 基础因子选取 (表 1)

表 1 基础因子选取

| | | | |
|---|----------------------------------|--|---------------------------|
| 1 | 单季度每股收益 | AShareFinancialIndicator 中国 A 股财务指标 | S_QFA_EPS |
| 2 | 同比增长率 - 基本每股收益 (%) | AShareFinancialIndicator 中国 A 股财务指标 | S_FA_YOYEPS_BASIC |
| 3 | 同比增长率 - 营业利润 (%) | AShareFinancialIndicator 中国 A 股财务指标 | S_FA_YOYOP |
| 4 | 大户金额差 (含主动被动)(万元) 大额买单 - 大额卖单 | AShareMoneyFlow A 股资金流向 | VALUE_DIFF_LARGE_TRADER |
| 5 | 开盘资金流入量 (手) 10 点前的资金净流入量, 仅主动 | AShareMoneyFlow A 股资金流向 | S_MFD_INFLOW_OPENVOLUME_L |

3.4 机器学习策略

一般地, 日收益的涨跌幅或者其涨跌幅的排名 (从小到大), 可以预示着相应股票买入持有的收益潜力。因此可以选用日收益或者日收益的排序作为特征训练和预测的标签。本文以 A 股中证 500 成分股的 3 个基础财务因子和 2 个资金流量因子为输入, 以股票的涨跌幅排名为标签, 进行监督学习和预测, 并将预测的涨跌幅排名作为新的衍生因子。也就是说, 特征值 X 由 5 个基础因子组成, 日收益的排序作为标签 y。在对样本滚动训练后得到的模型后, 根据 T 日的因子值或特征值对 T+1 日的 y 进行预测, 得到 y-predict。y-predict 中数值比较大, 代表涨跌幅因子数值比较大的股票 T+1 日上涨的幅度比较大。回测时在 T 日将 y-predict 作为新的衍生因子, 并根据该因子进行选股。

本策略的参数主要有样本训练周期 train-days 和持仓周期 hold-days。train-days 是指取当日之前几个有效交易日的数据作为训练样本, hold-days 是持仓周期。如果以股票涨跌幅作为标签时, hold-days 为 1 时指日涨跌幅, hold-days 为 3 时, 取 3 日涨跌幅。本文分别选取持仓周期为 1、3 进行回测验证, 衍生因子名称用 Rank(hold-day-1) 和 Rank(hold-day-3) 表示。

3.5 数据的预处理方案

3.5.1 缺失数据处理

对于训练数据集, 如果输入的因子数据或者输出标签数据有缺失, 我们采用直接丢弃的处理方式, 即整个横截面对应的输入和输出数据都丢掉。

3.5.2 数据标准化处理

由于不同因子间的量纲差距较大, 需要对各个因子进行标准化处理^[4]。具体做法是通过数学变换将各因子值处理为 (0, 1) 内的数值来解决因子间的不可公度性。具体处理公式如下:

$$Xi_{new} = \frac{Xi - \text{mean}(X)}{\sigma(X)}$$

其中, $i=(0,1,2,\dots,n)$, n 为每个因子的数值个数, $\text{mean}(X)$ 是某个因子的均值。

3.6 基础因子与衍生因子回测结果及对比分析

具体的回测结果如下所示:



图 1 S_FA_YOYOP 因子回测累计收益

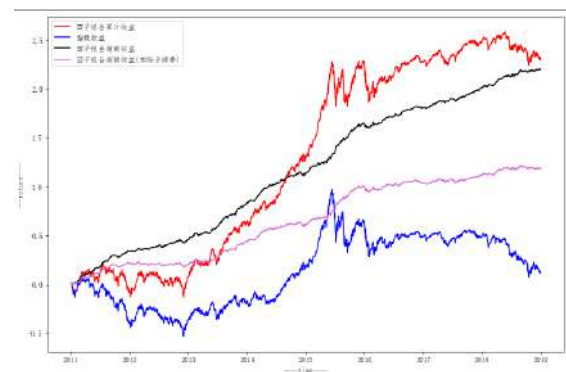


图 2 持仓周期为 1 日的衍生因子回测累计收益

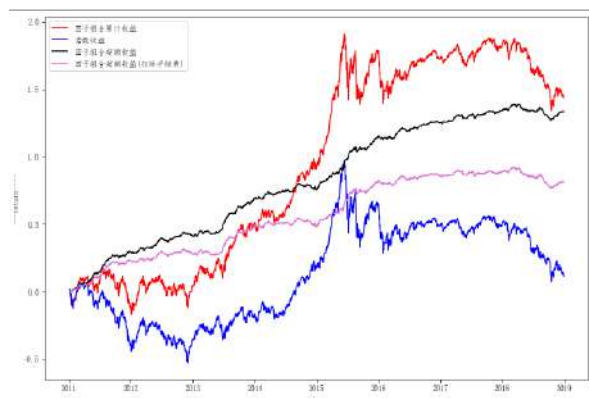


图 3 持仓周期为 3 日的衍生因子回测累计收益

表2 基础因子与机器学习衍生因子测试结果汇总表

| 因子名称 | 对冲后累计收益(费前) | 对冲后累计收益(费后) | 指数累计收益 | 年化换手率 | 最大回撤 |
|---------------------------|-------------|-------------|--------|--------|-------|
| S_QFA_EPS | 0.80 | 0.75 | 0.12 | 10.15 | -0.11 |
| S_FA_YOYEPS_BASIC | 0.56 | 0.52 | 0.12 | 9.86 | -0.13 |
| S_FA_YOYOP | 0.83 | 0.79 | 0.12 | 10.08 | -0.08 |
| VOLUME_DIFF_LARGE_TRADER | 1.38 | 0.53 | 0.12 | 182.03 | -0.22 |
| S_MFD_INFLOW_OPENVOLUME_L | 1.02 | 0.15 | 0.12 | 189.61 | -0.37 |
| Rank(hold_day_1) | 2.20 | 1.19 | 0.12 | 219.17 | -0.06 |
| Rank(hold_day_3) | 1.42 | 0.89 | 0.12 | 113.32 | -0.10 |

表3 费后最好的基础因子与机器学习衍生因子测试结果对比表

| 因子名称 | 对冲后累计收益(费前) | 费前收益变化(倍) | 对冲后累计收益(费后) | 费后收益变化(倍) | 年化换手率(%) | 换手变化(倍) | 最大回撤 | 回撤变化(倍) |
|------------------|-------------|-----------|-------------|-----------|----------|---------|-------|---------|
| S_FA_YOYOP | 0.83 | | 0.79 | | 10.08 | | -0.08 | |
| Rank(hold_day_1) | 2.20 | 1.64 | 1.19 | 0.50 | 219.17 | 20.75 | -0.06 | -0.20 |
| Rank(hold_day_3) | 1.42 | 0.70 | 0.89 | 0.13 | 113.32 | 10.25 | -0.10 | 0.24 |

4 结语

以上实证研究结果显示:

(1) 持仓为1天的机器学习衍生因子比费后表现最好的基础因子 S_FA_YOYOP 费前收益增强了164%，费后收益增强了50%，换手率增加了20倍，最大回撤降低了20%。

(2) 持仓为3天的机器学习衍生因子比费后表现最好的基础因子 S_FA_YOYOP 费前收益增强了70%，费后收益增强了13%，换手率增加了10倍，最大回撤增加了24%。

(3) 机器学习衍生因子能显著提升费前收益，对费后收益增强也有一定的效果。持仓周期增加会降低费前和费后收

益，但是会降低换手率和手续费。机器学习衍生因子对最大回撤的影响不够明确。

通过分析可以看出，衍生因子的费后收益之所以会大幅下降，主要是由于每日的高换手造成的。持仓周期为1天的策略，年化换手率达到219.17%，持仓周期为3天的策略，年化换手率达到113.32%，远远高于基础因子中最高的年化换手率10.08%。

在对多组因子进行测试时发现，衍生因子并不一定都能获得比基础因子更好的收益。基础因子或者机器学习的输入特征，以及输出标签的选取都影响该策略衍生因子的表现。此外，本文的研究也有不足之处：一是日收率的rank作为预测结果或者训练标签可能不够科学；二是SVR算法采用的是固定参数，没有进行超参优化，所得到的模型预测准确度不一定是最好的。

未来可通过3个方向进行深入研究：一是在监督学习的标签选取方面继续探索，以达到更好的预测效果；二是特征的选取上，可以尝试用基本面或技术指标的衍生因子作为输入；三是通过继续增加持仓周期，来降低换手率，进而降低交易佣金和印花税，这可以有效提高机器学习所得衍生因子的费后收益。

参考文献

- [1] 李斌, 林彦, 唐闻轩. ML-TEA: 一套基于机器学习和技术分析的数量化投资算法 [J]. 系统工程理论与实践, 2017, 37(5): 1089-1100.
- [2] 世飞, 奇丙娟, 谭红艳. 支持向量机理论与算法研究综述 [N]. 电子科技大学学报, 2011, 40(1): 2-7.
- [3] Fama E, French K. Common Risk Factors in the Returns on Stocks and Bonds [J]. Journal of Financial Economics, 1993, 33 (3) : 3-56.
- [4] 徐景昭. 基于多因子模型的量化选股分析 [J]. 金融理论探索, 2017(03): 30-38.

Empirical Research on Performance Evaluation of Subsidiaries of Diversified Group Companies——Optimization Design Practice of Performance Evaluation Index System of Z Group Subsidiaries

Hongtao Ji

Wuchan Zhongda Group Co., Ltd., Hangzhou, Zhejiang, 310000, China

Abstract

For diversified group companies, how the group company is strategically oriented, designing and applying a more scientific performance appraisal system, and guiding the subsidiaries to achieve high-quality development under the group's strategic framework are a topic worthy of further study. Taking Z Group as an example, this paper proposes a useful exploration and practice for the performance appraisal of diversified group subsidiaries by adopting a scientific method and proposing a KPI performance appraisal index system based on the net asset return rate.

Keywords

diversified group companies; subsidiaries; performance appraisal

多元化集团企业子公司绩效考核实证研究——Z集团子公司绩效考核指标体系优化设计实践

纪宏涛

物产中大集团股份有限公司，中国·浙江 杭州 310000

摘要

对于多元化集团企业，集团公司如何以战略为导向，设计和运用比较科学的绩效考核体系，引导各子公司在集团战略框架下，实现高质量发展，是值得深入研究的课题。本文以Z集团为例，按照问题导向，通过科学的方法，提出以净资产收益率为核心构建子公司KPI绩效考核指标体系，为多元化集团企业子公司绩效考核作一些有益的探索和实践。

关键词

多元化集团企业；子公司；绩效考核

1 Z集团子公司绩效考核体系现状及存在的问题

Z集团是一家国有控股的多元产业上市公司，经过近30年的发展，公司现涉足汽车经销服务、房地产开发、机电制造、国际贸易、期货经纪、融资租赁等多元业务板块的大型企业集团，主要子公司有六家。

1.1 Z集团子公司考核指标体系现状

现阶段，集团对子公司的绩效考核的指标体系尚属于财务管控型^[1]，主要量化考核的指标是财务指标和实物销售量指标，比较共性的指标有销售收入（或营业收入）、利润总额

两个指标，其中销售收入（或营业收入）、利润总额预算值是由集团公司根据上级单位下达的总预算任务分解而来。主要考核指标值原则上不低于全面预算测算值。在测算预算指标时，需要对子公司的上年度指标完成情况做一个评估对比。各项指标所占考核比重则是根据其贡献度确定的，其他指标根据各子公司具体业务特点做出相应调整作为定性指标，定性指标则以修正率的形式作为定量指标的补充。比如，汽车公司主要考核指标是：销售收入、利润总额、新车销售量、净资产收益率。

按照现指标体系，子公司业绩考核结果以“业绩指标达成率”表示，业绩指标达成率按照以下公式计算：

业绩指标达成率 = Σ (考核指标实际完成值 / 力保目标) × 考核权重 × 100% + Σ 定性指标修正率

1.2 存在问题分析

经过仔细分析和调研,目前Z集团子公司绩效考核体系存在的问题主要表现在以下几方面。

1.2.1 指标设置不太科学,上下战略匹配度较低

Z集团子公司绩效考核指标比较重视营业收入、利润总额、实物量等规模性指标,而对净资产收益率等质量性指标及对各子公司自身的一些发展实际关注较少,这些规模性指标不能准确、全面反映子公司的经营质量和业务战略^[1]。因此,子公司的业务发展战略也容易被忽略,与集团公司的战略相互之间的关联度显得比较弱。

1.2.2 考核指标权重设计未能体现子公司业务差异^[3]

在具体考核权重上,有“一刀切”的倾向,考核操作性比较差。比如汽车公司与房地产开发公司在营业收入和利润总额的体现上有较大不同,房地产公司因为有项目开发周期、利润体现以房屋交付为依据等特点,所以未考虑房产公司的这一特点显然是不科学的。

1.2.3 绩效考核结果应用不足

对子公司主要负责人激励有余而约束不足,在预算指标没有完成时,往往未按照约定减少薪酬,使得集团公司考核的严肃性受到一定影响^[4]。

1.2.4 考核偏重即期绩效

在经营目标责任中,即短期绩效体现较多,中长期较少甚至无体现,一定程度上导致了子公司更多的短期行为,缺少对公司长远发展的资源投入,制约公司的发展。

总的来说,笔者经过访谈调研,发现Z集团现行子公司绩效考核体系存在与战略匹配、指标设置、指标权重设置等一些问題,这些问題已经或正在阻碍绩效考核制度的执行和良好效果的产生。

1.3 原因分析

通过访谈、调查等,这些问题的背后原因主要集中在以下几方面:

1.3.1 考核理念比较滞后

Z集团子公司绩效考核体系是过去粗放型增长方式的产物,其理念还没有跟上企业发展的步伐,重数量而轻质量,与高质量发展的时代要求有较大差距^[5]。

1.3.2 绩效考核方法滞后

Z集团在绩效考核设计方法和绩效管理方法上基本处于财务管理评价阶段,运用现代的管理方法是不足的,没有从出资人角度科学构建考核指标体系,引导子公司朝着正确的方向发展^[6]。

1.3.3 配套体系还不健全

目前的绩效考核体系并没有形成系统性,激励约束机制没有形成体系化,总体制度、机制建设、改革推进比较缓慢,执行效果不理想。

总的来说,Z集团子公司绩效考核体系存在的问题已经阻碍了企业的发展,因此必须要对现行子公司绩效考核体系进行优化设计,尤其是要根据企业实际构建比较科学的指标体系。

2 解决方案

Z集团公司对子公司绩效考核指标体系的优化,必须以问题为导向,以集团战略为指引,深入分析问题,科学设置指标体系,充分利用考核结果,形成管理闭环。

2.1 绩效考核优化设计原则

2.1.1 与公司属性相适应原则

Z集团具有“国有”和“上市”双重属性,一是其本身要承担“国有资产保值增值”的政治和经济责任;二是作为上市公司,要对广大股东的投资负责,能够持续不断地创造利润以回报股东。因此,子公司绩效考核体系的再优化必然要适应上述属性,既要符合国有企业监管要求,又要符合上市公司监管规范。

2.1.2 与公司管控模式相匹配原则

Z集团现阶段的管控逐步转向战略管控型,其对子公司的主要的控制手段为战略控制、财务控制及人力资源控制,集团关注的是子公司业务的战略优化与协调,培育战略协同效应,通过对子公司的战略实施而达到管控的目的。故而对子公司绩效考核体系的再设计必须要与战略管控模式相匹配。

2.1.3 体现资本收益原则

子公司承担着为股东出资保值增值的天然责任,集团公司对子公司的绩效考核必须要体现对母公司的投资回报。

2.1.4 考核与激励相结合原则

要处理好即期绩效与长远发展的关系,既要对付出努力

的经营团队进行有效激励,又要对其经营业绩不善进行约束、惩罚,体现奖惩分明原则。

2.1.5 尊重业务差异原则

要摒弃“一刀切”的观念,充分尊重子公司业务差异,体现各子公司发展的不同阶段,实事求是确定目标。

2.2 绩效考核优化设计思路

本文在优化设计Z集团子公司绩效考核指标体系时,从Z集团公司的战略层面出发,分析各子公司在集团业务战略中的地位和影响,探讨各子公司在集团的战略定位及行业地位,明确子公司的业务发展战略,再利用BSC法和“头脑风暴法”提取各子公司的关键成功因素,利用鱼骨分析法找出子公司的业务重点,分析关键绩效因素,最后确定各子公司级的KPI绩效指标^[6],这个级别的绩效考核指标考核的对象是各子公司的董事长、总经理。子公司各部门及各岗位级的KPI考核指标由各子公司根据集团考核要求结合本公司的业务发展战略另作安排,不在本文论述之列。

2.3 Z集团战略问题描述

2.3.1 Z集团战略规划描述

根据中国共产党第十八届三中全会和中国共产党第十九次全国代表大会关于深化国有企业改革的有关精神,Z集团梳理明确了自己的战略规划,其主要内容简要描述如下:

公司致力于建设具有优秀品质和基业长青的现代企业集团,坚定市场有效需求为导向,让市场发挥决定性作用,全面贯彻落实现代企业制度为核心的经营思想,以资本收益率和管理效率提升为资源配置的总原则,全面深化转型升级的各项改革行动。

深化改革的中心环节是:以市场有效需求为核心导向,从存量上深度清理人财物内部资源配置的有效性和有用性,从增量上全面梳理获取外部各方资源的能力和支持体系;以有效性和有用性作为衡量尺度,全面优化内部人财物资源配置,着力消减无效无用的资源配置,改善低效高耗的作业流程;同时,增强关键资源配置,完善必要程序设置。从而找准改革发展的重要切入环节,全面提升对市场有效需求的对接和供应能力。

2.3.2 子公司业务发展战略分析

根据集团的战略和子公司实际,经过认真梳理,明确子公司业务发展目标。如汽车公司业务发展战略目标如下:

新车销售聚焦重点品牌,立足技术优势,提升后服务水平,积极推进汽车电商O2O平台,拓展新能源汽车,确保行业领先地位。

2.4 Z集团子公司绩效考核指标体系的优化实践

结合对Z集团子公司绩效考核的现状和业务发展战略分析后,按照既定的原则、目标及设计思路,对子公司绩效考核指标体系进行优化设计。

2.4.1 考核方法的优化

关键绩效指标体系(KPI)是公司战略落地的重要工具,也是衡量公司战略实施效果的关键指标^[7]。通过KPI方法,将集团的战略转化为子公司内部的经营管理活动和过程,以不断增强集团的核心竞争能力,让公司持续地获得良好的发展,为作为股东的集团公司持续不断地创造价值。因此,关键绩效指标体系(KPI)方法将作为Z集团子公司绩效考核指标体系再设计的最合适方法。

2.4.2 考核指标的优化——确定各子公司KPI指标

为确定各子公司KPI指标,先依据平衡计分卡提取子公司关键成功因素^[8],然后运用头脑风暴法和鱼骨图法确定关键成功要素,再综合分析建立子公司绩效考核指标体系。如Z集团汽车公司KPI绩效考核指标体系的优化过程如下。

(1) 提取关键成功因素

先依据平衡记分卡思路,对汽车公司从财务、内部流程、客户和学习发展四个维度提取指标,结果如下:

①财务类指标:营业收入、利润总额、净资产收益率三项指标将作为通用性指标适用于所有子公司。

②内部运营类指标:内部流程指标主要包括质量管理型指标、风险控制类指标、效率管理类指标等,如一次性修复率、维修台次、安全事故发生次数等。

③客户类指标:客户类指标主要有客户满意度、客户保持率、客户投诉率、新车销售增长率等等。

④学习发展类指标:这类指标主要有维修技术创新、管理方法创新、员工离职率、员工满意度、培训覆盖率、核心人才保持率等。

上述这四个方面的指标不同程度上影响公司战略的实施,通过头脑风暴法,与相关管理人员进行了充分讨论,用鱼骨图法提取对公司战略实施有着关键性作用的六个关键成功因素。如下图:

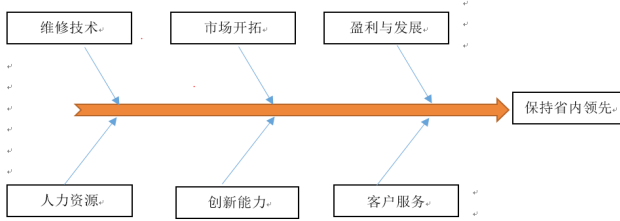


图1 关键成功因素

(2) 确定关键绩效指标

在对汽车公司关键成功要素分析的基础上，通过访谈，从财务、内部运营、客户、学习发展四个方面提取公司的关键绩效指标。如下表所示。

表1 依据平衡记分卡建立的汽车公司关键绩效指标

| 指标类别 | 关键成功因素 | 关键绩效指标 |
|---------|--------|-----------|
| 财务指标 | 盈利与发展 | 净资产收益率 |
| | | 利润总额 |
| | | 资产负债率 |
| | | 主营业务收入 |
| | | 筹资成本 |
| | | 客户满意度 |
| 客户指标 | 客户服务 | 客户投诉数量 |
| | | 后服务吸收率 |
| | | 维修及时交车 |
| | | 新车销售量 |
| | 市场开拓 | 重点品牌市场占有率 |
| | | 新车销售增长率 |
| 内部运营指标 | 维修技术 | 一次性修复率 |
| | | 工位周转率 |
| | | 零部件库存周转率 |
| 学习与发展指标 | 人力资源 | 高级技师占比 |
| | | 员工培训满意度 |
| | | 关键人才流失率 |
| | 创新能力 | 技术创新成果 |
| | | 管理流程创新成果 |

(3) 确定子公司 KPI 指标

从集团公司和子公司的战略出发，结合 KPI 考核指标选取原则和 Z 集团子公司绩效考核体系优化原则，对于最终需要考核的指标，可以考虑以财务指标为主，兼顾客户、内部运营、学习与发展指标，开展头脑风暴，从中选出最符合集团战略和子公司战略、最能体现集团关切的十个指标，包括定量指标和定性指标，作为子公司绩效考核的最终 KPI 指标。结果如下：

表2 KPI 指标

| 指标类别 | 关键绩效指标 | 备注 |
|--------|------------|---|
| 财务指标 | 净资产收益率 (%) | 指归属于母公司净资产收益率达到预算要求，体现资本盈利能力。 |
| | 利润总额 (万元) | 指息税前利润。 |
| | 营业收入 (万元) | 主要指主营业务收入，考核规模成长性。 |
| 客户指标 | 新车销售量 (辆) | |
| | 后服务吸收率 (%) | 指后服务毛利 (不扣除生产费用) 除以三项费用总和 (指经营费用、管理费用及生产费用)，主要考核后服务对企业的贡献度。 |
| 内部运营指标 | 一次性修复率 | 指客户对车辆维修满意，没有二次进厂维修，考核维修技术水平。 |
| | 经营安全与安全生产 | |
| | 审计规范 | |
| 学习与发展 | 创新项目落地 | |
| | 人力资源重点工作 | |

(4) KPI 目标值设定

KPI 考核目标值尤其是定量指标的设定时，一般可以综合参考公司历史标准、行业标杆企业标准和预算标准，可能会效果比较好。

(5) 子公司 KPI 权重确定

对于确定的子公司 KPI 指标考核的权重，应该遵循稳定性、针对性、动态性三原则，既要考虑一段时期内考核要求相对稳定，又要结合集团和子公司的战略安排，同时要兼顾子公司的发展变化。

关于子公司 KPI 绩效考核指标的权重设计，笔者认为用专家会议法比较合适。专家团队由集团分管领导、人力资源部门负责人、财务管理部门负责人、运营管理部门负责人，子公司的人力资源部门负责人、财务管理部门负责人及子公司主要负责人等组成，根据集团公司战略需要和子公司经营实际，讨论形成子公司 KPI 指标权重，报集团公司班子会议讨论决定。

对子公司绩效评价采用定量与定性相结合方法，使用“绩效指标达成率”作为子公司业绩考核最终结果，绩效指标达成率按照以下方法计算：

$$\text{绩效指标达成率} = \sum (\text{考核指标实际完成值} / \text{预算目标值}) \times \text{考核权重} \times 100\% + \sum \text{定性指标修正率}$$

本文以汽车公司 KPI 指标为例说明。经过专家会议法，

形成了汽车公司 KPI 考核指标和权重,如下表:

表 3 Z 集团汽车公司 KPI 考核指标体系

| 指标类别 | 关键绩效指标 | 考核权重 | 目标值 |
|--------|-----------|------|-----|
| 财务指标 | 净资产收益率(%) | 35% | 预算值 |
| | 利润总额(亿元) | 20% | 预算值 |
| | 营业收入(亿元) | 15% | 预算值 |
| 客户指标 | 新车销售量(辆) | 10% | 预算值 |
| | 后服务吸收率(%) | 20% | 预算值 |
| 内部运营指标 | 一次性修复率(%) | 5% | 预算值 |
| | 经营安全生产 | 修正 | 否决项 |
| | 审计规范 | 修正 | 定性 |
| 学习与发展 | 创新项目落地 | 修正 | 定性 |
| | 人力资源重点工作 | 修正 | 定性 |

汽车公司绩效指标达成率计算按以下公式:

$$\text{绩效指标达成率} = \sum (\text{考核指标实际完成值} / \text{预算值}) \times \text{考核权重} + \sum \text{定性指标修正率}$$

2.4.3 考核程序的优化

Z 集团考核子公司的职能由人力资源部承担,人力资源部每年初协调各有关子公司与集团公司讨论确定预算指标,年末再组织协调相关部门测算数据,按照考核方案进行考核,结果上报集团领导。但是,由于这种模式是在原有的绩效考核体系下的一种形式,对于新的绩效考核体系,要贯彻下去、达到战略落地的目的,必须要对考核的机构、程序进行优化调整^[9]。

(1) 设立机构:在新的子公司绩效考核方案出台后,公司要成立绩效考核委员会,组成如下:

主任:建议由集团总经理担任。

副主任:集团分管领导

成员:人力资源、财务、运营等部门负责人。

考核委负责集团对各子公司的绩效考核方案调整、优化、年度预算审核下达、年末考核等重要工作。

考核委的日常职能由人力资源部承担,负责具体协调、落实考核委关于子公司绩效考核的相关要求。

(2) 考核程序

考核的程序按以下步骤进行:

第一步:年初,在考核委副主任领导下,由人力资源部门牵头协调考核委成员与各子公司主要负责人沟通、预审子公司上报的指标预算,明确 KPI 考核要求。

第二步:由考核委主任审核子公司 KPI 预算值及考核要求,并与各子公司主要负责人面谈沟通确认。

第三步:由人力资源部负责制作《年度经营目标责任书》,

将沟通确定好的子公司 KPI 考核目标和任务以经营目标责任书的形式下达。

第四步:每季度末各子公司将绩效指标完成情况书面汇报一次,主要是定量指标完成情况。

第五步:年末由人力资源部协调组织考核委成员对各子公司考核目标完成情况进行统计、审计,结果向考核委副主任、主任报告。

第六步:考核委主任审核签批后,由人力资源部以此为依据,计算子公司主要负责人薪酬。

第七步:根据考核结果,分析子公司发展中存在的问题,提出修正意见,完善或修订子公司绩效考核方案,为新一年考核做准备。

2.4.4 考核结果应用的优化

Z 集团原子公司绩效考核结果主要应用于两个方面:一是薪酬激励,包括主要负责人(董事长、总经理)和公司工资总额;二是作为集团公司判断子公司经营状况的直接依据。而对于新的绩效考核体系下,基于以资本为主的要求,弱化对子公司工资总额的管理。同时,至于公司团队其他成员,考核办法由各子公司制定并报集团考核委备案。

鉴于此,从优化的角度考虑,Z 集团子公司绩效考核的结果,其主要用于对子公司的经营发展状况进行评估,并以此为依据对子公司主要负责人(董事长、总经理)进行激励、约束,督促主要负责人带领团队努力发展企业。

(1) 对子公司主要负责人的薪酬激励

对子公司绩效考核结果应该首先应用于对子公司主要负责人的薪酬激励,这也是集团公司战略管控的重要内容之一。

按照考核方案对主要负责人的薪酬计算,基本延续原来的方法,但须做必要的完善。

主要负责人(考核责任人)年薪 = 基薪 + 绩效奖 + 超额奖

基薪:体现对子公司主要负责人的基本要求、公司在行业内的地位和集团内的重要程度等。由集团根据子公司经营规模、利润规模、对集团贡献度等,参照行业薪酬水平等因素,结合集团整体薪酬水平综合考虑确定标准基薪。但是,由于集团公司明确对子公司提升净资产收益率的要求,因此为了体现集团公司对子公司净资产收益率的要求和本考核方案是以净资产收益率为核心的价值,子公司净资产收益率的完成

情况将作为确定基薪的最重要依据。基薪按照以下原则确定:

当净资产收益率实际完成值出现以下情况时:

实际值低于预算值的,基薪按照标准基薪 70% 计算;

实际值在预算值的 1.0 倍(含)与 1.05 倍(不含)之间,基薪按照标准基薪的 90% 计算;

实际值在预算值的 1.05 倍(含)与 1.1 倍(不含)之间,基薪按照标准基薪计算,但年薪总额不超过基薪的 1.2 倍;

实际值超过预算值的 1.1 倍(含)以上的,且绩效指标达到 100% 的,基薪按照标准基薪计算,同时可以享受超额奖。

绩效奖:体现了对集团公司下达的任务完成超出预算的一种奖励。绩效奖根据绩效指标达成率计算,其计算公式为:绩效奖 = 绩效指标达成率 × (标准基薪 × 50%),其中绩效指标达成率的计算根据上述“绩效指标达成率计算办法”口径,考虑到本公司国有企业属性,因此,按照标准基薪的 50% 作为绩效奖金全额奖,若绩效指标达成率为 100%,则可拿全奖。

超额奖:体现了对子公司超额完成预算任务的一种肯定和激励,尤其是体现净资产收益率超额较大的情况。若净资产收益率实际值超过预算值 1.1 倍以上,且绩效指标达成率超过 100% 的,可以获得分段累进“超额奖”,具体如下表:

表 4 子公司绩效超额奖累计表

| 绩效指标达成率 (A) | 超额奖 (B) (累进制) |
|---------------|-------------------|
| 100% (含) 以下 | 0 |
| 100%—110% (含) | (A-100%) × 基薪 |
| 110%—120% (含) | 2 × (A-110%) × 基薪 |
| 120%—130% (含) | 3 × (A-120%) × 基薪 |
| 130% 以上 | 由集团领导班子审议奖励额度 |

有关说明:对于绩效指标达成率偏差 ± 30% 以上的,由集团考核委分析偏差原因,是因为预算不够科学、不符合实际还是因为市场环境发生巨大变化? 最终原因报集团公司领导班子会议审议奖励额度。

通过以上的方法,按照绩效考核结果,计算出子公司负责人的全年薪酬,以此作为评价其业绩的主要依据,达到对子公司负责人激励的目的。

(2) 对子公司主要负责人的职务或岗位影响

这是绩效考核结果应用的另一个重要内容,也是集团干

部管理的重要依据。即根据考核结果,如果结果优秀,且主要原因是子公司主要负责人的主观努力因素,则子公司主要负责人除了得到薪酬上的激励外,也可能因工作需要被集团提拔或重用 to 更加重要的岗位;如果考核结果不理想或未达到要求,且主要原因是子公司主要负责人的主观因素,则集团公司将对子公司主要责任人进行必要的处理,如诫勉谈话,调整岗位,降职使用等等。

(3) 对子公司管理团队的激励

以上的绩效考核结果应用主要针对子公司主要负责人(董事长、总经理),但对于为完成预算目标、推动子公司发展发挥重要作用的经营班子以及其他管理团队的激励也是不可少的,在弱化工资总额管理的思路后,必须要找到新的替代方案,这作为子公司绩效考核体系的有效补充或有机组成部分。

本文认为,可以从两个方面考虑:

一是,公司通过建立内部绩效考核体系予以激励。二是,子公司实施中长期激励机制。中长期激励机制要围绕净资产收益率的提升构建。通过中长期激励基金的建立,有效地补充了 KPI 考核,完善了整个公司的考核体系。

3 结语

绩效考核是绩效管理循环中的一个重要内容。关键绩效指标形成的理论基础就是“二八定律”^[10],在影响子公司绩效提升的众多因素中,提取影响最大的少数指标是 KPI 考核的关键,即抓住了关键少数。

本文从 Z 集团子公司绩效考核的现状核心问题为起点,运用平衡计分卡方法,从财务、客户、内部流程以及学习与发展四个方面,并以汽车公司为例提取了 KPI 指标,并从高质量的发展要求赋予了相应的考核权重,构建了一套以净资产收益率为核心的 KPI 绩效考核指标体系,同时就考核程序等作了简要描述,是对这一思路的一次实践。当然,Z 集团后期的执行、以及配套措施是否到位,也是影响其实践效果的重要因素。

参考文献

[1] 张春昕. 绩效指标体系的历史演进 [J]. 人力资源, 2006, (11): 26.
 [2] 廖小清, 何家汉. 员工绩效管理系统的设计与实施: 人力资源管理实务 [M]. 广州: 华南理工大学出版社, 2002.

- [3] 董克用,朱勇国.人力资源管理专业知识与实务(中级)[M].北京:中国人事出版社,中国劳动社会保障出版社,2012:95.
- [4] 林筠.《绩效管理》[M].西安:西安交通大学出版社,2010:2.
- [5] 牛成喆,李秀芬.《绩效管理的文献综述》[J].管理科学,2005,34(05):103-104.
- [6] 安应民.新编人力资源管理[M].兰州:兰州大学出版社,2009:237.
- [7] 张建.战略性人力资源管理对组织绩效的影响研究[D].济南:山东大学,2005.
- [8] 杨萍.基于集团管控模式的子公司关键绩效指标设计[J].人力资源开发,2014,(4):63.
- [9] 吕小柏,吴友军.绩效评价与管理[M].北京:北京大学出版社,2013.
- [10] 方振邦.战略性绩效管理.[M]北京:中国人民大学出版社,2007.

Cost Control Analysis in Enterprise Financial Management

Shan Cui

PetroChina Shandong Natural Gas Co., Ltd., Jinan, Shandong, 250101, China

Abstract

With the increasingly fierce market competition and the increasing awareness of cost control, an enterprise must survive in the fierce market competition. In addition to the systematic development plan, it also needs good cost control measures. According to the current development status of the enterprise and the existing problems, reasonable and effective cost control is beneficial to improve the economic benefits of the enterprise, help the enterprise to establish a sound modern enterprise management mechanism, and improve the cost supervision system to ensure that the cost of the enterprise is well documented and avoid economic chaos inside the enterprise, which is conducive to the smooth and smooth development of enterprise economic activities.

Keywords

financial management of enterprises; cost control; program

企业财务管理中的成本控制分析

崔珊

山东中油天然气有限公司, 中国·山东 济南 250101

摘要

随着市场竞争的日益激烈和企业对成本控制认识的提升, 一个企业要能够在激烈的市场竞争中存活下来, 除了具有系统科学的发展规划之外, 还需要有良好的成本控制措施。根据企业发展现状与存在的问题进行合理有效的成本控制有利于提升企业的经济效益, 帮助企业建立完善的现代企业管理机制, 并完善成本监督系统, 保证企业的成本支出有据可循, 避免企业内部出现经济乱象, 有利于企业经济活动的平稳顺利展开。

关键词

企业财务管理; 成本控制; 方案

1 引言

随着市场竞争的日益激烈, 和当前世界范围内经济不景气的现状逐渐扩大, 企业的生存和发展面临巨大的挑战。在企业的发展过程中, 企业经济效益是企业能够存活的根本支撑, 只有企业有足够的资金维持运转, 才能够承受市场情况的波动, 度过市场低迷的时期。成本控制是对企业生产经营各个环节的成本支出情况进行统计, 尽可能的在维持企业有效运转的同时减少企业生产期间不必要的成本支出, 以提高最终企业的经济效益。

2 企业财务管理成本控制的意義

在企业的发展过程中, 企业财务管理工作是企业最为重要的组成部分, 在很大程度上影响了企业的发展和规划。经济效益的最大化是企业生产经营的目标, 成本对企业经济

效益有很大的影响, 过高的企业生产成本必然会造成企业经济效益的下降, 要想在生产经营活动中获得最大的经济效益, 必须将成本控制在较低的范围之下, 加强企业财政支出的控制力度, 争取用最小的成本获得较大的经济利益。随着中国市场经济体制的不断成熟和完善, 各种企业之间的竞争也越来越激烈, 良好的成本控制工作有利于企业明确自身发展的方向, 同时为企业提供更多的经济支持, 这样当企业面临市场环境变化或者竞争环境的恶劣局面时, 可以更从容的度过难关。财务管理是企业建设中最重要部门之一, 企业招聘优秀专业的财务人员对企业财政情况进行管理, 可以保障资金能够有效流入到需要的环节, 避免资金的浪费, 合理的财务规划有利于帮助企业获得更高的经济效益。^[1]

企业财务管理过程中成本控制的要点主要包括信息层面系统以及损益平衡点的确定这两部分内容。首先在进行企业财务管理工作中, 要想制定行之有效之有效的财政管理方案, 需

要预先明确企业成本的主要来源,计算主要的人力资源成本、设备成本、生产原材料成本以及企业发展维护成本等,再根据企业当前的经济来源对其盈余结构进行分析,制定符合企业发展现状的成本控制系统。^[1]在企业经济成本控制的过程中,需要得到企业管理者的认同和支持,部分企业具有较好的成本控制眼光,在工程项目建设过程中对项目成本进行联控,实现了成本控制监督与财务管理的合作,有效提升了工程项目的成本控制工作,而且企业的经济效益也有了很大提升。此外,企业根据自身的发展状态以及未来的项目需求实现了效率与质量的结合,企业根据市场的技术需要和效益要求开展了系统全面的市场调研工作,了解市场发展的现状,根据自身企业的特点重新安排企业内部生产的核心任务,并利用先进科学的财务管理系统对企业新的项目进行了成本控制,这样企业可以在保持自身优势的同时,扩大生产经营范围,大幅提升企业的经济效益。^[2]

在企业发展阶段,需要明确的是企业成本控制要在不损伤企业正常生产经营活动的条件下完成的。企业为了满足市场的需要,可以适当建立风险地域机制,根据企业当前发展的现状,对当前成本控制制度和财务管理方案进行合理的改革,调整企业管理控制机制,建立科学系统的项目运行结构,对针对目前生产经营活动中的成本支出情况,对成本控制与财务管理的要点进行系统的阐述和处理,并用条件分析法对企业发展情况进行针对性的评估工作,降低企业发展过程中的风险,保证企业生产经营活动能够平稳健康的进行。^[4]同时,在企业资金管理工作中,要及时对企业资金链运行情况和企业资金使用率进行评估和分析,保证企业资金链的完整,避免生产经营活动过程中资金的缺乏而影响整个企业运转。此外,相应财务管理成本和成本控制员工应该明确企业的固定成本与单位产品变动成本之间的关系,结合产品增值税和各种附加成本,确定合适的产品销售价格,保证企业的经济效益。在计量企业损益平衡时,要能够有效判定和计算企业的生产成本,确保结果的准确和合理性。^[5]

3 企业财务成本控制工作的不足

随着市场竞争的日益激烈,企业对成本控制工作的重视程度越来越高,虽然当前中国企业在成本控制工作上面的认识程度仍有不足,但很多大型企业已经在企业内部展开了成

本核算和控制工作,并越来越重视相关财务管理和成本控制人才的引入。要想全面提升企业的成本控制工作质量,不仅需要企业管理者树立良好的成本管理理念,而且要求相关部门的员工具备相应成本管理和控制的素质,具有过硬的专业技能和理论水平,结合当前企业发展的现状,建立有效的成本核算与控制制度,企业发展期间要严格按照相应制度进行成本控制。^[6]

3.1 成本管理过程中存在的问题

企业成本管理在中国来说相对还是一个比较新的概念,很多企业并不了解企业成本管理的主要工作内容和工作目的,导致企业成本控制工作在实际推行时遇到很大障碍。首先,在企业成本管理中企业财务部门缺乏系统有效的成本管控方案,相关人员在制定成本控制计划时,脱离了企业发展的现状,没有深入了解企业生产经营活动的成本来源以及影响成本波动的因素,在制定方法时脱离实际,制定的方案不能够满足当前企业成本控制工作的要求。企业内部成本管理工作混乱,企业相应管理人员对成本控制不够重视,导致基层员工也缺乏基本的成本控制理念。此外,企业内部各个部门之间的职责不清楚,各个部门的财务数据和成本情况混乱,一旦出现问题,相互之间推诿扯皮,严重影响企业整体的成本控制工作。同时企业在成本控制时依然延续着传统落后的成本核算方法,核算出来的成本并不能符合当前企业生产的成本需求,有的企业只重视整体的成本控制,而且忽略了在成本控制过程中的精细化管理工作,造成标准成本控制与实际成本之间出现较大偏差,严重影响企业的成本支出。

3.2 内部成本控制问题

企业成本控制会受到各种各样因素的影响,在明确企业成本主要来源之后,相关财务工作人员需要深入对这些成本的用途以及效率进行了解,在这个过程中,由于不同部门之间管理混乱,互相没有构建良好的沟通渠道,造成实际成本核算的环节会面临各种各样的困难。企业有的职能部门在进行财务情况的统计和成本控制工作中缺乏科学的记录,造成财务信息失真,很多成本支出环节存在问题。在企业会计进行财务支出统计时,由于企业财务工作者数量较少,财务人员承担的任务量大,会造成有的财务记账和核算工作与实际情况有偏差的局面。对于一些中小型企业来说,甚至没有专门的财务部门,有的财务人员还是普通员工兼任的,在核算

工作中,不具有系统的财务审核工作,而且相应的财务管理制度形同虚设。还有部分企业的管理人员习惯于一言堂的管理方式,不愿意接受新鲜事物,企业内部缺少制约制度,各个部门之间的沟通和相互监督工作不足,造成企业长期的财政混乱局面。

4 提升企业财务成本控制效果的主要方法

4.1 企业管理层重视起成本控制工作

当前企业发展过程中很多企业管理者没有充分认识到成本控制的重要意义,企业内部仍然采用传统的落后的成本核算与控制制度,在这种情况下,企业存在财政管理混乱以及内部员工私相授受的乱象,严重影响企业的进一步发展。要想综合提升企业的成本控制工作,加强企业的财务管理和资金管理,必须从管理层开始明确成本控制工作的重要意义,根据企业实际发展情况,做出系统高效的企业成本控制与核算方案。在企业发展期间,根据发展的目标和发展阶段做出良好的投资方案,明确相应成本比例,财务人员要具有市场敏感性和专业的财务管理水平,在进行成本控制工作之前要对市场环境进行全面考察,做好相关活动的成本预算工作,为企业提供合适的出资方案,使得企业能够获得最大化的经济利益。

4.2 企业财务部门加强资金管理工作

良好的资金管理工作是保障企业平稳科学发展的关键环节,有效的财务管理工作可以为企业发展提供充足的资金,保证企业可以在激烈的市场竞争中存活下来。如果企业没有足够的资金来支撑起生产经营活动,企业的发展会受到很大限制,甚至造成企业破产,因此,一定要做好企业的财务管理工作,建立有效的资金管理制度,在有限的资金投入中获得最大的经济效益。同时,企业还可以建立相应的财务指出

监督管理机制,对于较大的财政支出要明确支出的目的和预期可以得到的收益,保证企业资金可以得到合理的应用,为企业的发展提供有效支撑。

4.3 做好投资管理工作

预算工作是企业获得最大经济效益的前提,财务管理部不仅承担着企业资金的管理工作,而且还要在企业的发展过程中和新项目开展之前充分做好预算工作,了解企业新的投资需要的资金规模并制定合理的预算方案,将预算方案提交给企业负责人之后,企业领导者可以通过对投资预算的了解而判断该投资对企业发展的影响,从而合理开展投资工作。

5 结语

综上所述,企业财政部门的成本控制工作对于企业在激烈的市场竞争中获得平稳长远的发展具有至关重要的作用,本文从当前企业财政成本控制管理的不足出发,有针对性的提出解决方案,希望能够加强企业的成本控制管理,使得企业能够更加科学系统的发展,提升企业的综合实力。

参考文献

- [1] 翟荣芳,刘红霞.黄金矿山企业财务管理与成本控制解析[J].黄金,2016,37(8):6-8.
- [2] 杨长英.基于成本控制的物流企业财务管理机制研究[J].商业经济研究,2016(21):183-184.
- [3] 储芸.解析房地产企业财务管理与成本控制协同管理[J].时代金融(下旬),2015(11):169,172.
- [4] 巴锐.成本控制在实现企业财务管理目标中的作用研究[J].商,2016(7):17.
- [5] 刘晖.茶叶生产企业财务管理与成本控制契合下的措施构建[J].福建茶叶,2016,38(6):101-102.
- [6] 路晓燕.企业财务管理中的成本控制工作分析[J].经贸实践,2018.

Research on Risk Management in Various Stages of Project Bidding

Kan Yu

State Power Investment Corporation Limited Zhejiang Branch, Hangzhou, Zhejiang, 310016, China

Abstract

In recent years, engineering bidding has been widely used in engineering industry. In order to ensure the overall quality of the project bidding stage and subsequent construction process, it is necessary to face up to the various risks and adopt reasonable preventive measures. In the process of modern project bidding, the whole process can be refined into the preparation stage, implementation stage and transaction stage, grasp the risk types of each stage, and apply targeted methods to prevent risks. At present, whether it has a high risk identification and risk response capability has become an important criterion for evaluating the participants in bidding. This paper focuses on the actual project bidding work, analyzes the characteristics of project bidding risk, and explores the types of risks in each stage. On this basis, it puts forward relevant strategies to control risks, cope with risks, and improve the quality of bidding work, which provides an effective reference for optimizing the engineering tendering market in China's modernization.

Keywords

project bidding; risk at each stage; management research

工程招投标各阶段风险管理研究

余侃

国家电力投资集团有限公司浙江分公司, 中国·浙江 杭州 310016

摘要

近年来, 工程招投标广泛应用于工程各行业中, 为了保证工程招投标阶段及后续施工过程的整体质量, 必须正视其中存在的各种风险, 并采取合理的防范措施。在现代化的工程招投标过程中, 主要可以将全过程细化为准备阶段、实施阶段、成交阶段, 把握好各阶段的风险类型, 应用针对性的方法进行风险的防范。当前, 是否具有较高的风险辨别与风险应对能力已经成为评价招投标各参与主体的重要标准。本文聚焦于当前工程招投标工作的实际, 分析了工程招投标风险的特点, 并挖掘存在各个阶段的风险类型, 在此基础上提出控制风险、应对风险、提高招投标工作质量的有关策略, 为优化中国现代化的工程招投标市场提供行之有效的参考。

关键词

工程招投标; 各阶段风险; 管理研究

1 引言

招投标是市场经济环境中的一项常见方式, 主要是为了提高大宗货物买卖、工程建设项目承包、大型服务项目采购效率而采用的一种市场化手段。建筑工程项目是一项复杂的系统工程, 其涉及到的因素与环节都具有多样化的特点, 且需要的周期往往较长, 因此, 通过招投标的方式可以筛选出具有更优秀资质、社会信誉较强、整体造价较低的施工企业, 从而在保障建筑工程基本质量的基础上, 最大程度减少经济与时间成本的投入, 以追求效益最大化的目标。工程项目的复杂性决定了相应的招投标也较为复杂, 同时, 在市场经济

的环境中, 市场活力较高, 但是各种不确定因素也相对凸显, 在工程项目招投标的过程中存在着多样化的阶段性风险, 且这些风险并不是孤立存在的, 往往会随着施工进程的推进而不断叠加与放大, 造成难以挽回的消极后果, 与设置招投标的目标相悖。因此, 明确招投标过程中各阶段的风险, 并以科学合理的方法予以针对性地应对, 对于提高招投标效率、保障施工质量具有重要的现实价值。

2 工程项目招投标风险的特点

之所以设置工程项目的招投标程序, 旨在项目施工之前就把握好可能发生的不确定因素, 从而采取合理的前定措施。

但必须注意的是,在工程项目施工的过程中,这些不确定因素往往是处于持续变化的状态,因而往往会在发展方向与细节动态方面体现出新的差别,通常来说,把因为这些难以确定的内部变化因素与难以避免的外部干扰因素而产生的风险,叫做工程项目招投标的风险。具体来说,这些风险主要具有如下特点:

2.1 危害性

危害性是工程项目招投标风险的一大显著特征,这种难以避免的风险在发展趋势上往往与施工进度具有高度的一致性,会随着进程的加深而不断加大自身的影响力,一旦风险完全定型,那么将会对工程项目的经济效益、质量保障以及施工单位的社会形象造成或大或小的危害,使得预期的工程构想难以实现。

2.2 规律性

尽管这些风险变动极强,且很难完成精准、完善的预测,但是其本身是依托于工程项目与招投标工程而发展形成的,因此其在发展的过程中一定具有相应的规律性。工程项目在施工规模、施工方向以及主要施工方式的选择上不尽相同,但是如果充分结合历史经验与科学理论,经过系统的研究与控制,那么就可以把握好工程项目招投标风险的相关规律,在此基础上采取相应的应对措施,做到“防患于未然”。

2.3 整体性

工程招投标各阶段的风险呈现出不同的特点,但这并不意味着这些风险是相互割裂、完全独立的,其发展过程与影响力均与招投标的全过程息息相关,受项目全过程的整体化影响,同时又形成影响项目全局的合力。^[1]如果缺乏足够的把控,忽略局部性、阶段性的风险,那么很容易使得单一环节的风险扩大化,导致工程项目的整体成本扩大、整体质量产生偏差、整体工期趋于放缓等。

2.4 多样性

多样性也是工程项目招投标风险的一大基本特点,同时,由于工程项目多种技术同时应用、多种工序同时进行的特点,这反映在招投标阶段,就是形式与性质各不相同的风险并行存在的状况。这些风险之间存在着相对复杂的内在联系,既通过相互作用,影响其他风险的发展,又很容易形成叠加效应,使得风险的危害性扩大。在这种背景下,如果不能科学、

谨慎地看待并处理好这些多样性的风险,那么将会埋下十分严重的安全隐患。

3 工程招投标各阶段的风险类型

3.1 工程招投标准备阶段的风险

一般来说,构成工程招投标准备阶段风险的来源主要有:其一,在市场经济逐利性的目标引领下而产生的道德风险,部分招投标单位、代理机构、中介服务机构等在招投标的准备阶段为了获得更多的经济效益,违背招投标的相关标准与道德要求,使得部分资质不够、专业能力与资金规模存在问题的单位“混”入招投标过程中来,使得参与企业呈现出良莠不齐、鱼龙混杂的特点;其二,主要表现为技术与安全风险,由于参与招投标的准备工作,必须制定出相应的设计方案,将参与投标单位针对于工程的构想、规划、技术手段等涵盖在设计方案中,而这些方案往往是公开呈现在所有参与主体的,如果没有做好响应的技术保密工作,很容易使得部分企业的商业机密、先进技术、知识产权等宝贵因素出现信息泄露的消极状况,对参与主体的经济与安全效益造成较大的破坏;其三,工程项目招投标过程并不是独立于市场经济环境影响而存在的,且招投标工作本身就依托于特定的政策、法规背景,如果在准备阶段,出现政策法规大幅度调整的状况,那么就会要求工程招投标工作进行相应的变革,如果落后于政策环境的大背景,将会使得工程招投标工作陷入落后的局面。

3.2 工程招投标实施阶段的风险

工程招投标实施阶段时各种风险涌现的多发时期,也是多样化的风险发挥消极作用的“重灾区”,其中涉及到的各种参与主体、主客观环境等均可能成为制造风险与放大风险的因素,为工程招投标的有效实施造成了严峻的挑战。一方面,对于招标人来说,如何把握好投标人的资质、能力问题具有一定的难度,部分投标人一味追求投标结果,往往借用于资质、高技术造假等手段参与投标,并且在技术手段不断发展的背景下,这种弄虚作假的行为表现出较高的“伪装性”,如果不能在初始阶段进行及时的甄别,使得这类施工单位获得中标机会,那么将会对整体工程的质量埋下极为严重的隐患。另一方面,对于投标人来说,招投标过程是一个市场机制极度活跃的过程,为了获得中标机会,其就需要制定出具

有竞争力的报价。但是在实践中，一旦确定了相应的投标方案，往往不能再进行更改，因此，在工程招投标的实施阶段，投标单位必须充分权衡自身报价与市场竞争形势的相关情况，这是一个复杂博弈的过程。^[1] 投标人既希望以相对较低的投标价格获取工程合同，又需要考虑到企业承建该类工程的各项投入与企业形象，这一不确定、多变化的过程会使得大量的风险“暗流涌动”。

3.3 工程招投标成交阶段的风险

在工程招投标的成交阶段，主要面临如下两种风险的威胁：一方面，在成交阶段需要完成合同的签订，在这一过程中，招标人存在合同技术标定不准确、质量目标存在问题、造价管理不合理等多问题，这就使得投标人难以实现对合同性质与可能发生的问题的科学判断，往往是依托于自身参与工程建设的相关经验完成判断，这种主观化的判断难免存在纰漏，和容易埋下相关的隐患；另一方面，在工程招投标的成交阶段，如果合同内容存在程序不规范、条理不清晰、逻辑混乱、约束不具有高强度效力的问题，会为合同的签订及后续的施工埋下较为激烈的纠纷与冲突隐患，这既阻碍了工程招标合同预期效力的取得，破坏了其强制执行效力，还会由于合同的固有缺陷，使得各参与主体在理解自身义务、权益上存在歧义与偏差，使得施工过程中出现管理混乱、工序重复的消极情况，对工程项目的整体质量造成极大的恶劣影响。

4 工程招投标各阶段风险的应对策略

4.1 工程招投标准备阶段风险的应对策略

在工程招投标准备阶段，为了最大程度保障招标人的专业水平，可以引入具有较高社会信誉的第三方代理机构参与招投标过程，从而有效提高准备阶段的风险防控能力。在这一过程中，必须紧密联系国家标准以及相关的行业规范，严格把好代理机构的“资质关”，对其运营状态、专业能力、工作案例进行全方位的量化考评，以公开公正的形式选取最优的代理机构，为优化工程招投标准备阶段工作打下坚实的基础。

4.2 工程招投标实施阶段的风险应对策略

在工程招投标的实施阶段，必须强化制度控制，针对于这一过程中可能出现的挂靠、围标、串标等恶劣行为，要进行严厉的打击，主动向国家主管部门及行业协会进行上报，从源头上防范这些恶劣因素的影响。要构建起一套以违约金、赔偿金、信用评级等综合方式为基础的奖惩制度，提高参与主体进行恶性行为的经济、社会及法律成本，对于存在历史污点并尚未展现出改善态度的投标单位要进行“一票否决”。^[2]

4.3 工程招投标决标成交阶段的风险应对策略

在工程招投标决标成交阶段，招投标方均应当组织专业素质过硬的人才队伍，对于合同中可能出现的技术概念、具体定义、技术规范、质量标准、验收方法等易出现歧义与争端的部分，进行科学合理的协商，力求达成共识，从而保障合同的规范性与科学性，发挥好其对后续工程的引导价值。除此之外，在这一阶段必须明确界定风险与职责的承担者，通过职责到位、权益分明的手段，强化各参与主体的主观积极性，从而有效化解可能产生的潜在风险。

5 结语

综上，工程招投标工作应当坚持科学化、合理化、公开化、规范化发展目标，正视存在于准备阶段、实施阶段、成交阶段的多样化复杂风险，认识到解决这些风险的重要性与困难度，立足于行业实际与工程特点，通过科学的管控措施加强对各阶段的风险应对能力，力求从源头保障招投标工作的有序进行。

参考文献

- [1] 洪亮. 电子化招投标服务系统在建设工程招投标中的应用要点初探 [J]. 中国市场, 2019(08):108+110.
- [2] 仇林梅. 工程招投标阶段造价管理思路 [J]. 绿色环保建材, 2019(02):231.
- [3] 宋坤. 工程招投标各阶段风险管理研究 [J]. 黑龙江科学, 2019,10(04):112-113.

Research on Agricultural Economic Development under Rural Revitalization Strategy

Ying Wu

Disciplinary Inspection Committee of Wuyuan County of the Communist Party of China, Bayan Nur, Inner Mongolia, 015100, China

Abstract

In the 19th National Congress of the Communist Party of China, the leaders who participated in the meeting promptly put forward a strategic approach to the revitalization of the village. Among them, the central rural work conference carried out various strategic deployments in the revitalization strategy for the implementation of the village. 2018 is the fortieth year of rural reform, and it is also the first year that the Communist Party of China proposed a strategy for revitalizing the rural environment during the 19th National Congress. The relevant development of the agricultural economy in the rural revitalization strategy is the correct way and major measure that determines China's major special contradictions in the emerging era, and is also an important speed-up method for China to find shortcomings, which is also a major strategic ideology of the Communist Party of China in the modern era of the new era.

Keywords

revitalization strategy; rural economy; agricultural reform; economic development

乡村振兴战略下农业经济发展研究

武英

中共五原县纪律检查委员会, 中国·内蒙古 巴彦淖尔 015100

摘要

中国共产党的十九大会议中, 参与会议的领导及时提出了有关乡村的振兴情况的战略方式。其中, 有关中央的农村的工作会议在对乡村进行实施的有关乡村振兴战略进行了多方面的战略部署。二零一八年是农村改革的第四十个年头, 同时也是中国共产党在十九大的会议当中提出进行对乡下环境的振兴战略的第一个年头。乡村振兴战略的有关农业经济的相关发展是决定了中国在新时代能够及时解决当下主要的特别矛盾的正确方式和重大举措, 同时也是对中国发现短板的重要提速方法。也是中国共产党在当下新时代息息相关的现代化建设强国的重大战略思想。

关键词

振兴战略; 农村经济; 农业改革; 经济发展

1 乡村振兴的相关重要性

通过中国共产党中央十九大所提出的有关乡村振兴的建设化战略, 这是一个对国家未来发展有着深远影响, 并且具有全局意义的重大经济战略。中国共产党的十九大第一次首要提出进行发展乡村振兴战略, 并且将这个战略作为改善中国人民步入小康社会的七大有关战略之一并且写入党章。实现乡村振兴, 总的目标是为了完成农业产业兴旺, 生态环境适宜居住, 乡村风气文明, 乡村治理强力有效, 农民生活自给自足成就富足生活。

1.1 乡村振兴为了解决三农问题采取的重要措施

解决三农这项重大问题, 同时也是当前社会, 以及当下

新时代的重要问题。随着国家经济的不断发展, 以及发展政策的拉动作用, 中国的社会经济已经取得了相对较大的经济发展成果。振兴中华民族的重要思想政治问题, 对国家进行的社会主义制度建设已经步入了关键的攻坚阶段, 城市的经济发展在社会经济推动情况下获得了明显的发展优势。同时对于有关西方国家的经济发展经验可以加以利用和借鉴, 但是由于中国的社会制度以及农村经济的相对发展现状, 从而使得三农问题都成为了未来社会发展所需要关注的重要问题。通过以乡村振兴为发展目标进行乡村建设, 可以同时结合乡村的实际情况, 必将推进农村农业经济的有利经济发展, 并且促进乡村有关发展建设的相关战略政策。通过有关政策的实施和落实, 实现乡村振兴的重大工作任务, 使得长期对国

家进行困扰的三农问题得到有效的解决。

1.2 中国梦设想的实现中，乡村振兴是活动成功的关键

中国梦是华夏民族伟大的复兴之梦，为中国梦的实现，每一位中华民族的子女贡献自己的一份力量是应尽的责任和义务。中国梦的实施并实现，主要包括的是城镇的自然发展，同时也包含了农村的发展，不仅仅是对工业和社会服务业进行重点关注，农业也是实现中国梦的重点关注对象。农业在中国的整体经济实力进步过程中拥有着不可忽视的重要战略地位，农业生产生活是为中华传统文化提供支撑的顶梁柱，同时，农业方面的飞速发展，使得中华人民所担忧的温饱问题的解决。农村问题以及农民问题都是为了实现中国梦有关的不可或缺的重要部分，乡村振兴是进一步实现中国梦和即将完成的全面建成小康社会的重要推手。

2 乡村振兴战略中，农村的相关发展思路

一直以来，中国共产党和政府都高度重视农业农村发展问题，2004年至今连续十六年将“三农”问题作为一号文件。乡村振兴战略是习近平总书记在党的十九大报告中所提出的重要发展战略，以农村发展为主要内容，在继承以往农村发展理论与实践的主要内容的基础上，对农村的未来发展做出了重要的规划，是现阶段中国打造社会主义新农村、全面推进小康社会建设的重要环节。乡村振兴战略和以往的传统农村经济发展战略的最大不同在于，乡村自身作为发展的主要动力，关键在于对外部扶持的重视，例如，工业在帮助农业发展的同时，更加需要看重乡村经济的基本组成。最需要注意的是乡村的振兴不是单方面所指的经济复兴，更加重要的是乡村的村风、自己村民的文化修养以及村内习俗的建立，因此，新时期的农村应该大力发展经济并且坚持全面发展的经营理念。在能够加强农村经济发展的同时，加大对农村的基础设施建设、环境整改和对村民的文化思想教育等方面的投资力度，从而尽可能的缩小城乡之间的贫富差距。

3 乡村的振兴战略下农业有关的经济发展的相关策略

(1) 规模大策略是实现计划的关键。在过去很长的一段时间里，通过以家庭为单元的小型农业经济是中国农村经济

的特色。就今天来看，农村的土地仍然是一块无法分割的方面。农户通过家庭为单位对土地的承包从而提升土地的利用率和产出率。正因如此，积极推广规模化的策略，来实现乡村振兴的目标。由于目前农业的相对生产水平不高，大批量的农村青壮年选择外出到大城市进行务工，从而使得农村的土地综合利用率被疯狂压低，这是对土地相关资源的极大浪费。政府需要推广土地流转承包的正确经济经营制度，从而鼓励有条件有资质的相关企业、组织、个人和产业参与到土地的流转承包的经营之中。这样不仅仅能给农户在打工之外带来额外的经济收入，同时还可以为真正希望有志将农业规模化发展的相关企业解决土地问题。对农村的金融工作以及融资的普及和发展都进行着影响。由于资金问题是农业生产中最重要的问题，无论是个体还是经营企业，也或者是农民自身，都存在着严重的融资困难问题，这时，金融机构就要加强农村相关业务的发展，同时把农村的内容当作未来发展的关键点，积极的将互联网引导到农业生产生活中来。^[1]

(2) 国家的特色化建设也成为了重要的政策。由于中国人口较多，并且地大物博，以至于不同的自然区域所拥有的自然气候相差较大，农作物的有关结构也有着很大的不同，例如，北方的气候较为干燥，相对来说更适合进行小麦和玉米的种植，而南方的雨水更加充沛，比较适合种植吃水多耐高温的热带水果。亦或是新疆这种昼夜温差相差过大的地区，适合种植水果，提高水果含糖量。特色化战略的主要目标就是要求结合各个区域不同的自然环境以及气候条件和社会习俗等各种自然因素，从而发展拥有区域性特色的农业生产经济链。就目前而言中国环境拥有很多具有自身特点的强烈地域特色的农业发展区。比如兴化的河蟹养殖，以及五原的葵花种植等等，这些都为了地方的经济发展做出了巨大的贡献。因而地方政府如果要大力发展农业经济，就应该着手将区域有关的地方特色农业经营经验推荐给大众，大力将特色的农畜产品进行生产。不仅如此，地方政府同时对于产品的推广和介绍都要大力加强，从而使之成为相关的区域名片，同时借助有关的电子商务平台，可以将自身的特色产品销售到中国每个角落。

(3) 产业化的有关策略，乡村振兴从根本上来讲就是经济发展问题，而产业的兴衰是影响经济发展的主要问题，产业化的程度是关乎中国农业方面经济发展的重大相关因素。

近年来中国农业的经济发展迅速，但是城乡经济二元的结构属实难以破除。中国在最近几年对于农业的经济支持在不断提高，但是农业生产的规模普遍相对较小。同时，农业产品的结构过于单一也是影响因素之一。农业经济发展长期在以家庭为单位的小型工作团体的生产方式当中，没有真正形成国家预计的相应农业产业链，不仅影响了农民的收入，同时也不利于农民面对经济风险能力的发展以及提升。正因如此，在乡村振兴的战略之中，要全面推进相关农业的经济发展策略成为了重要的方法之一。不断提升农业的相关种植，以及销售方面的产业化的百分比程度，使得农村经济成为了国家市场经济发展的重要环节。^[1]由此可见，只有重视农业的经济发展情况，进行系统统筹考虑，谋划出整体的农业经济生产当中的各个要素。最大限度使得农业生产中的资源被浪费，以至于形成了农户以及农村个体相互之间的农业经济发展道路。另一方面，加强副产品的相关工业发展，继而鼓励农村对副产品加工工业的建立，特别是和地域特色有关的农副产品区域。比如西红柿可以在当地大量建设番茄酱加工工厂，水果种植基地可以大量建立罐头工厂或者果干公司。如此可以大力提升农产品的相对附加经济效应，对农业有关的经济发展有很大的影响，从而构建出当代农业产业体系、自己生产体系和经营体系。

(4) 生态化方面的策略，改革开放的四十个年头以来，随着中国社会经济的稳步增长，人民群众的生活水平也在良

好的环境下进行着稳步的提升。人民群众在饮食层面以及生活层面都变得更加优秀。相对六七十年代而言，从吃得饱到现在吃的好，吃的安全这个层面来说，这已经对农业的经济发展产生了巨大的影响。同时这也是一个巨大的机遇，农业经济应该遵从人民群众的消费水平转向，做好相应的调整。生态化的农业生产发展道路是必然发生的事件，也是历史的必然选择，要求农业方面保证无公害的生态属性，从而以有机农业、绿色食品为未来主要的发展方向。既能保证农业生态在旅游方面的经济收益，也能将乡村振兴的相关问题牢牢把握，将会为旅游农业提供非常大的机遇，农村应该把握此重点，从而因地制宜，创新农业经济发展新道路。

4 结语

随着国家经济的飞速发展，国民经济水平逐步提升，乡村建设也变得越来越全面，由本文可知中国当前的农村经济发展实力情况，以及未来发展趋势和乡村振兴战略的相对应用。

参考文献

- [1] 陈再平. 乡村振兴战略下农业经济发展研究 [J]. 江西农业, 2019(04):128.
- [2] 徐广生. 乡村振兴战略下农业经济发展研究 [J]. 中国市场, 2018(33):63-64.

Reconstruction and Innovation of Railway Statistics in the Era of Big Data

Jingping Li

Daqin Railway Co., Ltd. Houma Train Operation Depot, Linfen, Shanxi, 043000, China

Abstract

With the rapid development of China's digital technology, the era of big data is coming. Big data is the future and hope of society and it has great significance and influence on the reconstruction and innovation of railway statistics in the future. The future of science and technology and economic development depends heavily on the era of big data. Understanding the new concept of big data is a subtle process that requires a thorough deepening of the study of this concept until it is valued by the will of the state. Big data will inevitably affect the human thinking mode and the way enterprises operate. Railway statistics will become a very promising new industry. In today's society, as China's economy and society continue to change, the application of big data is more and more extensive, and the number of railway statistical enterprises is also growing. Under the influence of social development, the continuous reform of the use of big data has triggered more and more enterprises to enter this new industry. In the current institutional environment, railway statistics is an important prerequisite for economic development. To understand and meet the real needs of the market and customers, we can win the space for survival for our own survival and development. We will expand the scale and profitability of enterprises by fully understanding the system of railway statistics. So far, there are not many relevant research literatures in the world. To this end, this paper briefly introduces several key issues in the theoretical research of big data statistics today, and facilitates subsequent research by others.

Keywords

the era of big data; innovation; core issues; thinking

大数据时代铁路统计学的重构与创新

李京萍

大秦铁路股份有限公司侯马车务段, 中国·山西 临汾 043000

摘要

随着中国数字科技的飞速发展,大数据时代即将来临。大数据是社会的未来和希望,对未来铁路统计学的重构和创新有着极大的意义和影响。将来科技和经济的发展极为依赖大数据时代。了解大数据这个全新的概念是一个潜移默化的过程,需要对这个概念的研究的彻底深化,直到为国家意志所重视,大数据必然会全面影响人类的思考模式和公司企业的运转方式,铁路统计学将会变成一个非常有前景的全新产业。当今社会,随着中国经济社会的不断改变,大数据的应用范围越来越广泛,铁路统计学公司的数量也在不断增长。在社会发展的作用下,大数据使用方法的不断改革,引发了越来越多的企业进军了这个全新的产业。在当前体制环境下,铁路统计学是经济发展的重要前提,理解和满足市场与客户的真正需求,才能够为自己的生存和发展赢得生存的空间,通过充分了解铁路统计学的体制,扩大企业的规模和盈利。到目前为止,世界相关研究文献不多,为此,本文简单地介绍当今大数据统计学理论研究中的几个关键问题,方便他人的后续研究。

关键词

大数据时代; 创新; 核心问题; 思考

1 引言

随着中国数据科技能力的不断发展,大数据时代对铁路统计学人员提出了全新的要求,这也在一定程度上推动了铁路统计学的进一步发展。然而当前铁路统计学管理标准化工作体系方面仍然存在诸多问题,新社会环境对铁路统计学产生了一定的冲击,本文主要对新社会环境下铁路统计学受到的冲击以及相应的应对措施进行分析,找出了新社会环境下

时代对铁路统计学从业人员的更高要求,同时提出了铁路统计学的进一步发展方向。

就目前情况来看,中国的科技水平在不断的进步,同时铁路统计学快速发展,以及一带一路对外贸易体系的不断完善,都对铁路统计学从业人员提出了更高的要求,社会急需高质量的铁路统计学方面人才,这也为铁路统计学的发展增添了压力,但是压力也是机遇,所以当前铁路统计学方面教育需要把握时代的方向。在时代潮流中,更新教育模式,打

造全新的铁路统计学体系。在新社会环境的冲击下及时采取应对措施,进一步培养出具有时代气息的高质量铁路统计学人才。

2 大数据时代背景下铁路管理现状

目前,铁路的跨越式发展处于转型阶段,必须继续深化改革铁路管理体制,铁路安全管理存在很大的问题,过去的问题十分严重导致新时代下一些新的形势和新的任务得不到解决,主要有以下几方面。中国的铁路管理体制,政府和企业部门职能较为单一。铁路管理部门的直接上属是国务院,同时铁路企业缺乏管理决策能力。虽然铁路局是一个全国性的公司,铁路的管辖能力、行政执法能力都是有限的。由于它的特殊性,中国铁路安全管理一直以来的问题都难以得到解决。而在这机械而低效的管理模式当中,^[1]为了做出改变体现铁路方便和高效的特点,就不可避免的要对铁路企业生产和安全管理的模式进行改变,生产交通安全管理的问题在于效率过低,在处理铁路企业和其他企业在铁路安全管理问题的方面上,有着无法做到公平的现象。此外,由于目前的铁路安全管理监管部门与企业性质很特殊,它属于企业铁路管理局和安全管理监督的机构,在实行执法能力时,合理性和公平性常常引起公众的争论。对铁路安全管理监察部门的权威产生了极大影响。使安全管理监理工作无法顺利进行。目前,中国铁路尚存很多问题,为了改善铁路的发展进程,促进中国铁路整体水平,提高铁路效率,大数据化应用于铁路统计管理当中应当结合安全管理机制制定系统化、集中化、数据化、规范化的处理模式。

3 大数据中的铁路统计学的现实意义

在两会精神的体现中,通过对行业中的互联网化的参考,铁路统计学的意义就是使用互联网的思想方法进行管理和统计。通过互联网技术对铁路统计学进行优化和革新,大数据是铁路统计学的助推器,是一个创新性的行业,是一个机会平台。^[2]大数据技术在工业、商业、农业等多个领域均取得了良好的成效,帮助人们提高工作效率的同时,也能够有效减少问题的发生,并加快处理问题的速度。将其运用到铁路领域当中,也是为中国的铁路事业飞速发展保驾护航,提供更为优质的管理与梳理能力,同时,也能够加快中国铁路数

字化事业发展进程。

通过把铁路传统业务与互联网融合建设全新的铁路统计系统,在大数据时代下进行技术的创新,理念的创新,管理的创新,使铁路企业迅猛发展。我们都知道:大数据+列车服务,让运输指挥 TMIS 更加合理。让列车的控制更加立体化。地铁的控制进入全新时代,大数据+飞机服务,就会显著提升机车运用效率,降低能源浪费,促进低碳生活,让动力能源得到更全面的使用。大数据+人工,使得提路线路的维修速度飞速提升,线路质量突飞猛进,维修成本大幅度降低,使劳动力使用效率飞速提升:大数据+电子商务,就会有诸如马云一样的商业网络^[3]。

4 大数据下的铁路统计学创新研究

“大数据+铁路统计”的全新发展模式是铁路现代化改革发展中的具有重大意义的改革方向,这种理念的创新,将全面促使中国铁路统计学的发展,提升整体的竞争力。现如今铁路企业管理一般有着几个大方面的改革方向。在铁路企业的基础之上,完全地在铁路服务中使用大数据技术对乘客进行服务和帮助。客运方面的改革,十分重要。铁路企业“大数据+服务”的改革中,可以在现有的 12306 购票系统基础上,建立全面的购票历史记录等数据库让乘客的查询更加方便。同时也能够具备更好的买票、退票、换票能力,使乘客能够更为方便的乘车出行。通过乘客的客户端、微信粉丝群等为基础对铁路服务进行宣传。为经常乘车的乘客建立新的数据库。根据 vip 的真实要求定制特殊化的信息,通过手机客户端提示车次变更信息,还可以对年票、月票等进行优惠,车票可以和餐票配对使用;针对中老人和残疾人等提供体检进站和一体接送、协助行李的运输等全面服务,让乘客在订票过程中可以通过客户端享受到全面的服务。在货物运输方面,大批货物运输的效率低下使得现有的运输方式必须得到改变和革新,^[4]通过大数据思维建立新的运输理念,并通过更加强大的铁路统计学技术来完成对大批货物的管理和运输服务。通过大数据的充分利用,发展所有可能存在的小客户,通过互联网技术革新用户的基本信息,根据用户的基本习惯和需求定期进行研究讨论,根据个性需求及时通过手机客户端提供想要的信息,对于需要进一步服务的客户提供更深的服务,还可以运用大数据对货物运输信息日期相似的其他顾客

提供拼单业务等。“大数据+货运”可以在更加满足需求的同时最大化货物运输的效率。大数据时代铁路企业进行互联网方面的改革十分重要且势在必行，但是大数据思维的基本理念是为了发展和适应用户的需求和体验，所以“大数据+营销”要用全新的理念驱动才能从根本上完善整体的效果。

5 大数据时代下铁路统计学的前景

在大数据时代背景下，由于铁路统计学方面的巨大发展潜力，铁路统计学的工作是连接铁路公司和客户，它是其中非常重要的一点。现如今速度和效率成为了新的时代环境下的标签，所以铁路统计学管理也需要顺应时代发展，具有国际化的知识和国际化的视野，并且能够及时掌握国际先进的营销技术以及相关的思想理念，这是时代对铁路统计学产业进步的必然要求，同时也是新时代背景下，以提高铁路发展效益为主要目标的未来的发展方向。铁路统计学人员需要有长远的眼光，同时也要有全局观^[5]。

作为铁路统计学的老员工要了解的工作，比新员工的工作内容更加难以掌握。不仅要熟练掌握现有的技术与知识能力，同时还要顺应潮流接受新时代的冲击，将互联网、大数据等新兴技术进行理解、掌控与使用，进而提升工作能力与工作效率。随着中国铁路统计学企业的发展，工作人员面临的挑战越来越大，这就对工作人员的基本素质有着极高的要求，通过努力提高自身的能力和服务质量，提升自身能力和素质。如今竞争越来越激烈，单一的技术能力可以说很难在竞争中生存下去，铁路统计学要形成标准化工作体系，更加全面地对工作进行管理，增强工作人员的工作内容考核难度，提高服务水平，增强企业竞争力。

6 结语

目前，铁路的跨越式发展处于转型阶段，必须继续深化改革铁路管理体制的改革，铁路安全管理存在很大的问题，过

去的问题十分严重导致新时代下一些新的形势和新的任务得不到解决，主要有以下几方面。中国的铁路管理体制，政府和企业部门职能较为单一。铁路管理部门的直接上属是国务院，但是并未对铁路企业起到很好的管制与监督作用。铁路局作为国家公务管理部门，管理能力、执法能力却一直未达到理想的状态，也正是因为铁路局具有的特殊性，中国铁路安全管理一直存在的问题也尚未得到妥善的解决。在这样的管理模式下，为了改善现状，提高铁路管理效率，要做出一定程度上的改革与转变。^[6]新社会环境对铁路统计学产生了一定的冲击，本文主要对新社会环境下铁路统计学受到的冲击以及相应的应对措施进行分析，找出了新社会环境下时代对铁路统计学从业人员的更高要求，同时提出了铁路统计学的进一步发展方向。另外，针对铁路管理的现状进行分析，指出铁路统计学所具有的现实意义与创新性研究，同时概括与总结了大数据在铁路领域中的应用，旨在改善中国铁路管理能力，总结问题，找出解决的办法，提高铁路管理效率，能够将解决问题的能力落到实处，同时也希望能够为其他研究人员的发展提供参考。

参考文献

- [1] 李俊波. 铁路基础设施综合维修生产管理信息系统构建重点及关键技术[J]. 中国铁路, 2019(03):27-33.
- [2] 陈雷, 徐兴源. 独到的“蒙华管理模式”——蒙华铁路项目管理创新侧记[J]. 施工企业管理, 2019(02):112-113.
- [3] 蒋刚. 靖神铁路项目建设管理创新探索[J]. 中国市场, 2019(03):174-175+179.
- [4] 王同军. 基于BIM技术的铁路工程建设管理创新与实践[J]. 铁道学报, 2019, 41(01):1-9.
- [5] 石雄. 铁路工程项目技术创新及其管理机制研究[J]. 企业改革与管理, 2018(23):214-215+11.
- [6] 杨仁晖. 铁路建设物资管理的创新研究[J]. 绿色环保建材, 2018(11):114+117.

Do a Real “Appropriate” News Plan To Effectively Improve The Hit Rate

Yunfu Yang

Liangshan Broadcasting and TV Station All-media Press Center, Liangshan, Sichuan, 615000, China

Abstract

How to quickly organize, summarize, and broadcast all kinds of news information to meet the information needs of the audience to the greatest extent, the cooperation between the party media and the news and TV colleagues at the lower and upper levels is even more important. The author would like to talk about how to do a good job of the media at the lower level and plan the “right” program for the independent media, and talk about some personal experience, for the reference of the colleagues and hope to criticize and correct.

Keywords

pay attention to the manuscript appointment; win by quality; self-planning; appropriate and relevant

做实“对路”新闻策划有效提升命中率

杨云富

凉山广播电视台全媒体新闻中心, 中国·四川凉山 615000

摘要

如何迅速组织好、汇总好、播报好各方面的新闻信息,最大限度满足观众的资讯需要,党媒及上下级电视台新闻同仁的合作显得更加重要。笔者谨就下级媒体如何做好上级媒体约稿和自主策划“对路”节目,谈些个人粗浅体会,供同仁参考并望批评指正。

关键词

重视约稿;以质取胜;自主策划;对路对题

1 吃透上下“对路”节目,命中率会高

刚入这行有前辈教育我等“新兵”,作为新闻从业者一定要成为杂家,就是什么都要了解一点、掌握一点,采访中才不会“无知”。当然,近三十年的磨砺,笔者以为,为了把工作做好、做实,除了让自己尽可能成为杂家外,最重要的吃透“两头”,这两头就是指中央和地方,上头要领会好各个时期的中国共产党的大政方针政策,下头要察民情、知民意,接地气。多年来,笔者在所在全媒体新闻中心承担了不少外宣约稿和非约稿节目。当然,细细算来,值得庆幸的是非约稿节目被上级台采用播出的不少,这里先说约稿节目,同仁们一定知道,只要是上级台指定报道某事件,只要节目按要求完成了,成功播出的可能性非常大。2017年3月,中国“两会”召开期间,央视《新闻联播》策划推出了《我与总理议国事》专栏,节目播出前两天记者奉央台驻中国四川记者站老师之命,带队前往

一度被各大媒体炒得非常火的悬崖村,也就是中国大凉山昭觉县支尔莫乡阿土勒尔村。这期节目主要是报道中国“两会”开幕后,总理报告盛况受到悬崖村群众的关注,按照要求记者采用最快捷的手机录视频方式,将悬崖村驻村第一书记和乡党委书记带领村民关注中国“两会”的情况传到了中央电视台。9日晚7点,央视《新闻联播》栏目头条,以求求真务实、开创发展新局面为题头条综合播出。节目尽管是综合,但报道悬崖村两位乡村干部的同期超过30秒,笔者认为边远落后的大小凉山能在央视《新闻联播》头条有30秒,已经非常给力了,节目再次让全世界的观众加深了有个地方叫大凉山的印象、再次加深了有个地方——叫悬崖村,同时还让全世界的观众知道大小凉山的人、悬崖村的人也与他们一样在密切关注中国“两会”,在关心国家大事,知道这里的人也在准备按照总理报告要求撸起袖子加油干。

非约稿节目,就是笔者自己根据上级台各个时期报道重

点迅速组织而采用了的节目,在中心同行中,自认为是“高产”之一,回想成就的取得归就于坚持每天关注中央电视台《新闻联播》、《焦点访谈》、四川卫视《四川新闻》栏目、上海卫视《东方新闻》栏目、深圳卫视《深视新闻》栏目等。在中国共产党的十九大召开前夕,记者反复收看了央视力作《将改革进行到底》、《辉煌中国》、《不忘初心、继续前进》、《强军》、《巡视利剑》、《还看今朝》。因为形成了多看、多记的好习惯,脑子里长了不少见识、总结了不少经验。取之长处、补己短处,从而在工作中快速分析、组织身边“对路”接地气的节目。当然,不言而喻,节目的组织首先是保证笔者所在单位新闻栏目《凉山新闻联播》栏目能重点播出,同时与负责外宣的老师共同“打磨”稿件,综合集体智慧,从而提高节目命中率。据不完全统计,每年亲力亲为的非约稿节目在大台及时播出有20条左右,最近上了大台的有1月6日,中国凉山州冕宁县大桥镇店子村村民发现一只野生大熊猫,信息从冕宁县电视台传来后,凉山广播电视台全媒体新闻中心紧急出动,节目当晚在中央电视台新闻频道、四川卫视《四川新闻》栏目播出。当天,四川卫视《四川观察》等多家新媒体也相继发布。这条节目,稍有新闻敏感的同仁都知道,大熊猫是国家一级保护动物,大熊猫频频出现说明了很多正能量,只要抓住了时机一定会受到媒体的关注。另外,2016年和2017年有几条被上级台采用的新闻节目还记忆犹新。如2016年10月2日,中国中央电视台经济频道《经济信息联播》报道的中国西昌:稻农马天福、喜尝非化肥农业成果。这期节目之所以得到央视采用得益于新闻事件本身,是中央提出农业供给侧改革后的典型案例。其次,中国西昌安宁河谷是中国四川省重要的粮仓,当地一家龙头企业在安宁河谷大力推行非化肥生产水稻获得成功,水稻实现了绿色无污染而且产量产值还比使用化肥高,新闻价值不同一般。还有2017年3月30日,四川卫视《四川新闻》头条报道的三月三、相约宁南,2017年9月雷波县全力以赴开展网箱养殖整治、雷波打响马湖保卫战等节目等抓住了各时期报道的重点,得到上级台的优先采用。

2 教训和遗憾越少越好,会不断进步

深入基层采访、需要做实做细各方面的准备工作,然而很多次采访,总是事与愿违,想的和做的总是不一样。比如,

采集的同期,采访对象并不是笔者特别想要的,而是只能将就那种,而有时只要再重复来一次,就能达到效果,但往往有“将就”的思想就放弃了,回到办公室整理组织的节目时才知遗憾。多年来,担当外宣节目一直令我和同事都深感压力很大。回首采制播出的不少约稿节目和非约稿节目,有成功有遗憾,多年来,有的约稿节目因这样和那样的原因并没有采用,导致劳而无功,有的节目尽管完成了,但都留有不同程度的遗憾,如央视《新闻联播》报道的悬崖村干部关注两会实况新闻,因为笔者领会上级台老师意图有误,还闹了不愉快,事后才明白,大台就是大台,大台就是“高大上”,央视做节目的严谨程度和时效性非同一般,都值得我们地方台学习再学习。导致不愉快的插曲,当我们做完节目返回途中时,央台驻川记者站的老师知道我们正在返回而发火了,笔者反复向老师们汇报,按照要求完成了,但他们并不希望这样,他们的习惯法是节目播出后才能离开现场。客观上是长期以来,我们做节目习惯采访完成,就抓紧回台采集画面和写稿,而或许央台就是不一样,他们有随身携带的采访编辑装备和通讯设备,他们可以现场采访完成。笔者反思为什么有这样的要求呢?一度感到不解,费尽了一天的采访,我们利用了我们台最好的设备、最优秀的摄像,按照要求笔者亲自策划导演了不少场景,其结果非常遗憾,而最后央台重新指示,仅仅用手机摄像功能就完成了整个采访录制。早知这么简单,我们哪还用背起沉重的摄像器材上梯下坎。回想此行采访确实值得总结的多,只是我们下级台确实各方面不能与上级台比,当然理念和方式上可以学习,但装备实力不知何时才能缩小差距。组织这期节目的困惑和尴尬,节目尽管完成了,但浪费了人力物力、受到台领导的批评。总结这次采访,还是有领会上级老师的指示有误,客观上难得遇到多人指挥,央台、川台要我们一起完成,上级台各有各的意图,顾此失彼。去悬崖村采访过的同仁们都知道,到悬崖村采访上梯下坎来回要好几个小时,体力、精力的考验非同一般。因节目播出时间约束,只能一次成功,主观上与上级台老师的沟通还存在问题。

平常笔者对约稿节目的困惑还突出表现在,并不是所有上级台约稿就能采用,客观上凉山州6.04万平方公里,交通、通讯仍然制约我们高效、快速完成任务,如到东西南北的雷波、甘洛、会东、木里组织节目单边市到县的里程超过250公里,

开车至少要5小时,很多节目做好时效过了,新闻成了旧闻。另外,组织节目的敏锐性不高,以及业务水平差距,导致劳而无功,个中原因很多很多,需要加强业务学习,不断提高业务水平。

3 牢记注意事项,外宣佳绩会不断

众所周知,电视新闻策划和加工是在传播媒介高度发达,信息大量过剩的背景下进行的,无论是自然发生的新闻报道,还是人为策划的新闻事件,策划的目的都在于实现对媒体新闻传播资源的最大发掘与最佳配置。笔者以为,在日益激烈的媒介竞争环境中,新闻节目策划能力是一个媒体影响力的重要表现,是媒体在新闻大战中占尽先机,利于不败之地的一个重要手段,经过精心策划的电视新闻节目或栏目会成为一个电视台的品牌,带来巨大的社会效益和经济效益。

笔者以为,做好电视新闻策划务必要明确目标方向、选择传播途径、深入了解媒体、新闻客观公正、遵守新闻规律、拒绝负面新闻、保持持续性报道。当前中央电视台《新闻联播》栏目、四川卫视《四川新闻》相继推出《新时代、新气象、新作为》、《我们的2017》等专栏,作为地方台要分得一定时段既容易也不容易,因为大的策划大台都有自己的力量亲力亲为,留给地方的空间并不多,但笔者相信“有为就有位”,我们就是要认真分析了解其栏目报道方向,如2018年脱贫攻坚是关键之年,作为乌蒙山集中连片地区之一,作为贫困面大、贫困程度深的中国大小凉山,各地都在按照中央的部署建房修路和发展产业,有代表性、有价值性的新闻一定亮点多、故事多。其次中国共产党的十九大报告响亮提出乡村振兴战

略,各地都在结合实际积极作为,如笔者最近跑的中国四川省脱贫任务最重的越西县、甘洛县正在把发展产业作为振兴的关键,两县主政者明白,脱贫攻坚与乡村振兴紧密相连,如越西县大屯乡华阳村,利用苹果之乡中国陕西来的驻村第一书记帮助,规划的1000亩苹果基地,已完成400多亩,三年内就要完成,五年后,这个村的苹果产值就可达到千万。过去这一梦想令当地人不可想象。我们在组织“对路”的策划节目时还要切记假新闻、伪新闻或者不是新闻的新闻,制造新闻可以,但是关键是你制造的这个新闻要经得起大家的推敲,不要为了新闻而造新闻。经不起推敲的新闻,最后谎言会不攻自破。遵循新闻的规律,不要背道而行。关于拒绝负面新闻,笔者以为,这是当今各媒体最沉重的话题,有的媒体栏目一度因为负面新闻报道多,观众很多,现在很少看到负面新闻。不言而喻,正面的报道可以为品牌加分,添彩,反之负面的报道将会使企业品牌受损,在做新闻营销之前就需要明确这个方向,确保每一分营销推广的钱都花在刀刃上,花在做品牌的加法上。负面新闻只要做好了,一定比正面新闻容易采用,但作为党的喉舌、主流媒体的一员,切忌对负面事件冲动,必须认真客观分析每一件负面信息来源和事件原由,务必讲政治、讲纪律,讲职业操守,切勿为了获得个人的荣誉传播负面新闻。只有不断增强责任感和使命感,从内心深处培养正能量的策划新闻兴趣,热爱新闻宣传报道工作,用“三严三实”指导实践,我们的外宣才会创佳绩。

参考文献

- [1] 张大林. 浅谈新闻策划[J]. 新媒体研究, 2016,(01):256-257.

Historical Evolution and Current Situation Analysis of China's State-owned Enterprises' Executive Compensation Mechanism

Weizhong Wang Xue Shao

Shandong Airport Authority Group Co., Ltd., Jinan, Shandong, 250000, China

Abstract

How executive compensation should be formulated has always been a hot topic in academia and real life. According to the principal-agent theory in Western corporate governance theory, executive compensation should establish an optimal incentive mechanism. However in China, the formulation of executive compensation is inseparable from the special status of state-owned enterprises and the reform of state-owned enterprises in the context of large-scale enterprises. The mechanism must balance fairness with incentives and promote business performance. The paper will sort out the theoretical basis related to the salary system, summarize the development history of China's salary system, and compare and analyze the characteristics and types of foreign companies' senior management compensation system, and explore the international experience of China's national conditions, thereby proposes optimization suggestions and feasible measures for the reform of China's state-owned enterprise executive compensation system, with a view to improving the efficiency of state-owned enterprises, ensuring social equity, and truly playing a decisive role in the allocation of resources.

Keywords

state-owned enterprise executives; compensation system; historical evolution; international comparison; optimization recommendations

中国国企高管薪酬机制的历史沿革与现状分析

王卫中 邵雪

山东省机场管理集团有限公司, 中国·山东 济南 250000

摘要

高管薪酬应该如何制定,在学术界以及现实生活中一直是热点话题。根据西方公司治理理论中的委托代理学说,高管薪酬应设立最优的激励机制,然而在中国,高管薪酬的制定与国企的特殊地位以及大背景下的国企改革密不可分,其机制既要兼顾公平又要发挥激励作用,促进企业经营业绩。文章将梳理薪酬制度相关的理论基础,总结中国薪酬制度的发展历史,并对比分析中外国企高管薪酬制度的特点和类型,探究国际上适合中国国情的成功经验,从而对中国国企高管薪酬制度改革提出优化建议及可行性措施,以期提高国企的效率、保障社会的公平,真正发挥市场在资源配置中的决定性作用。

关键词

国企高管;薪酬制度;历史沿革;国际比较;优化建议

1 引言

长期以来,不管是在学术界还是舆论界,上市公司高管薪酬问题都是一个充满争议的话题,高管薪酬不仅与公司治理水平和企业业绩相关联,还与社会公平有关。

国有企业薪酬制度改革是中国国有企业改革的重要组成部分。现行国有企业薪酬制度存在市场化程度低、分配秩序不规范、监管缺失等问题,已难以适应改革发展需要。近年来,政府陆续出台多项政策规范上市公司高管薪酬,以多种方式发布“限薪令”,最具标志性的包括《关于进一步规范

央企负责人薪酬管理的指导意见》(2009年)和《中央管理企业负责人薪酬制度改革方案》(2014年)。经过多年的改革,国有企业高管薪酬制度取得一定成效,管理制度框架初步建立。

本文关注的是中国国有上市公司高管薪酬及其激励效应。根据现有的研究成果,研究中国国企高管的薪酬问题,必须从中国特有的制度背景出发。中国当前所处的经济背景及制度环境是中国国企高管薪酬激励效用异于西方的根源。本文拟从经济制度环境与国有企业改革的背景着手,首先对薪酬契约与高管激励进行了理论探讨,然后总结归纳了中国改革

开放以来国企高管薪酬管制的三个阶段,继而通过目前国企高管薪酬的现状分析政府管制下的高管薪酬激励契约是否有效,最后在比较中外高管薪酬结构及限制方式的基础上,对国有企业高管薪酬制度的革新提出建议。

2 关于薪酬契约与高管激励的理论探讨

根据次优契约理论,前期设计良好的经理薪酬契约有助于缓解经理自利行为引发的代理问题^[1](Günter Strobl, 2004)。但是,在实际情况中,自然人认知的有限理性、委托代理方信息的不完全性以及交易事项的不确定性等因素,造成拟定完全合适契约的成本过高。现实中,契约往往是不完全的。股东因为信息的不对称性,无法掌握经理人努力程度的完全信息,那么基于此的薪酬契约事实上是不可行的。但是,公司的业绩可能是经理人努力程度的间接映射,并且符合股东利益最大化原则。因此,把经理人薪酬与公司的业绩相挂钩就成为薪酬设计的次优选择^[2](Boschen J F, 1995)。

外国理论研究表明,在公司治理机制无法对管理层的行为进行有效约束的情况下,管理层的权力得不到有效的制衡旨在激励高管努力工作的薪酬契约可能由此失灵^[3],公司管理层利用手中权力谋取个人私利的寻租行为成为一种现实可能(Chng D H M, 2012)。由此观点形成的“管理层权力”理论(Lambert, 1991)认为,高管薪酬契约的决定存在内生性,高管凭借手中的权力完全可以左右甚至自定薪酬以实现自身利益最大化^[6]。原本旨在降低代理成本的激励机制变成了代理成本的源泉,高管薪酬契约在管理层权力的作用下反而成为委托代理问题的产物。

近年来国际的理论研究表明,在公司治理机制不能有效约束经理人行为的情况下,经理人的权力不能得到有效的制衡。旨在鼓励经理人努力工作的薪酬可能会相应地失效(Chng D H M, 2012),经理人会利用他们的权力去谋求个人利益^[4]。由此形成的“管理层权力”理论认为,高管薪酬契约的决定具有内生性,经理人可以通过自己的权力控制甚至设定自己的工资^[5],以实现自身利益的最大化(Lambert, 1991)。原本为降低代理成本而设计的激励机制变成了代理成本的源泉,高管薪酬契约在管理层权力的作用下反而成为委托代理问题的产物。

近年来,“管理层权力”理论在中国引起了学者们的关注。董事会代表股东利益,其与股东之间也存在委托代理问题。中国国有上市公司存在董事长与总经理两职兼任的例子,这就造成经理人自我监督的现象^[10]。随着管理层权力的增大,董事会就越容易成为企业经理人的合谋,从而失去完全控制经理人薪酬契约设计的能力,高管激励机制处于失灵状态,达不到股东的预期效果。

中国国有上市公司治理机制目前并不完善。双重委托代理下的所有者缺位问题,使得对经理人的实际控制过大,却缺乏有效的监督和制约。此外,国有上市公司股权集中、大股东委派管理层等都阻碍了经理人市场的形成,而外部监督机制不足以对经理人的行为形成约束作用。在缺乏内外部治理机制的背景下,运用“管理层权力”理论来解释中国国有上市公司高管薪酬问题更具有现实意义。中国国有企业高管薪酬不是由经理人市场自发调节的,也不是由管理层自由决定的,政府对国有企业高管薪酬激励机制产生了重要影响。一方面,高管行政委派制阻碍了经理人市场的完善;另一方面,政府颁布的有关规定管制了国有企业高管薪酬。^[11]

3 国企高管薪酬管制的制度沿革

高管薪酬的历史演进与中国现代企业制度的实施是密不可分的。制度变更导致了公司治理机制的变化,国有企业高管薪酬制度也根据新形势而演进。改革开放以来,中国国企高管薪酬管制制度经历了过渡期、初步建立期、完善期三个阶段。

3.1 过渡期高管薪酬制度(1986-1992)

1978年至1992年,国企未正式建立现代企业制度,国有企业处于行政管理阶段。改革开放之后,国有企业开始了放权让利、利改税和承包制等改制过程,权力由政府下放,达到政企分离、扩大企业自主经营权的效果;同时,国有企业高管领导结构从党的领导演变为厂长或者经理负责制。1986年承包责任制推行,首先在国有大中型企业中实现所有权与经营权分离。承包经营责任制企业自主经营、自负盈亏,在完成上缴国家利润的条件下,超额收入按比例或全部自留,工资总额与企业经营情况挂钩。1986年-1992年,政府出台了一系列政策文件,逐步细化了经营者年收入原则。

在此期间虽然对企业收入进行了初步改革,但企业高管

收入取决于政府相关部门及法规的规制,政府在企业收入分配中仍起主导作用。承包制在当时特殊的历史环境下,不能划分所有权和经营权的界定,容易导致企业经营者为了自身利益产生短期行为而忽视企业的长期发展利益。

3.2 高管薪酬制度的初步建立 (1992–2003)

1992年起,中国国有企业改革开始从“放利让权”转向企业经营机制转换和制度创新阶段。高管薪酬由基薪和 risk 收入构成,同年中国上海3家企业试行经营者年薪制,并随后在中国28个省区全面开展试点。1993年确定了国有企业进行公司制改造,建立权利与监督机构各司其职的科学管理制度,实现所有权与经营权分离。1997年,中国上海、深圳、武汉、北京等地试行股票期权制。1999年政府出台相关政策允许民营科技企业可采用股份激励形式调动技术与管理人才的积极性。1999年,《中共中央关于国有企业改革和发展若干重大问题的决定》提出国有企业可继续试行经理(厂长)年薪制、持有股份等机制。2000年,劳动和社会保障部发布政策文件提出试行董事长、总经理年薪制度与持股制度,董事会、经理层成员按对企业贡献的考核结果获取报酬,由此拉开工资收入差距,进一步激活高管的积极性。2002年,高管年薪制在中国的国有企业中普及并进一步规定了高管年薪金额不得超过本企业职工平均工资的12倍。

在这一阶段推出的年薪制和股票期权制试点,对国有企业薪酬制度改革框架进行了探索,国有企业高管薪酬制度初步建立。

3.3 高管薪酬制度逐步完善 (2003 至今)

2003年中国国资委成立后,针对国有企业高管薪酬管理颁布了多项法律法规,完善了国有企业的治理模式。2003年《中央企业负责人经营业绩考核暂行办法》规定了企业经营者的奖励分为基薪、绩效年薪和任期激励,规定了多项考核指标,搭建起了有效的激励机制。2004年,中国国资委出台《中央企业负责人薪酬管理暂行办法》和《中央企业负责人薪酬管理暂行办法实施细则》,明确企业负责人年度基薪主要依据经营规模、管理难度、战略责任和地区平均工资、行业平均工资和本企业平均工资等因素。2009年,在金融危机背景下,中央六部委联合下发《关于进一步规范中央企业负责人薪酬管理的指导意见》,主要从适用范围、规范薪酬管理的基本原则、薪酬结构和水平等方面对国企高管薪酬管理做出了规

范,重点规范了基薪和绩效年薪。

2012年,为了加大全员考核力度,针对企业负责人副职的业绩考核不完善的问题,中国国资委出台了《关于进一步加强中央企业负责人副职业绩考核工作的指导意见》。文件提出坚持定量考核与定性评价相结合,考核结果适当拉开差距。坚持“业绩上、薪酬上,业绩下、薪酬下”,把业绩考核结果和企业副职的薪酬分配紧密挂钩。

2018年中国国务院发布了《国务院关于改革国有企业工资决定机制的意见》,统筹考虑,合理确定工资总额,使其更加符合市场经济规律和企业的发展规律,健全了工资分配监管机制,创新了国有企业工资分配的事前引导、事中监控和事后监督,强化了对国有企业工资收入分配的监督检查和违规问题的责任追究。

4 国有企业高管薪酬的现状

4.1 国有上市企业高管薪酬分析

为了分析高管薪酬总现状,本文对国企上市公司的高管薪酬从高管薪酬总额增长趋势、公司利润与高管薪酬、高管薪酬与GDP之间的关系、高管薪酬的地区差异四个方面做了总体统计。样本选取中证国企指数约1000家上市公司,薪酬数据主要来源于国泰安(CSMAR)上市公司治理结构数据库与wind。

图1列示了2009年至2017年高管薪酬情况。统计显示,高管薪酬呈现稳定增长的趋势,样本公司管理层年度薪酬总额从2009年的349205万元增长至822463万元,平均年增长率约13%。



图1 2009–2017年国企上市公司高管薪酬统计

另外,图2选择管理层的薪酬增长率、公司净利率增长率与GDP增长率作为样本进行比较,得出:

(1) 2010–2017年管理层薪酬年均增长率与公司净利润

的年均增长率基本持平,约为13%,其中在2011年、2012年、2014年、2015年高管薪酬的增长率高于公司净利润的增长率。

(2) 高管薪酬的增长率要大幅度高于 GDP 增长率。

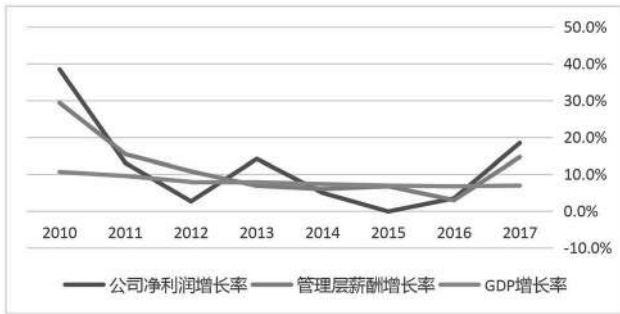


图2 2010-2017年公司利润、管理层薪酬与GDP的关系

通过对国有上市公司进行地区归类比较,发现高管薪酬激励存在地区差异。表1列式了2017年中国31个省份国有成分公司高管薪酬情况,薪酬排名最高的分别为中国广州(140459.91万元)、中国北京(129941.36万元)、中国上海(111047.13万元)、中国江苏(49353.9)、中国福建(25968.72万元),以上省市均为东部地区,从占比来看东部地区高管薪酬总额远高于中西部地区。

表1 高管薪酬的地区差异

| 地区 | 高管薪酬总额(万元) | 占比 |
|--------|------------|-----|
| 东部地区 | | |
| 北京 | 129941.36 | 16% |
| 天津 | 14992.9 | 2% |
| 河北省 | 13002.43 | 2% |
| 辽宁省 | 15273.67 | 2% |
| 上海 | 111047.13 | 14% |
| 江苏省 | 49353.9 | 6% |
| 浙江省 | 36500.62 | 4% |
| 海南省 | 3923.75 | 0% |
| 广东省 | 140459.91 | 17% |
| 福建省 | 25968.72 | 3% |
| 山东省 | 34566.81 | 4% |
| 中部地区 | | |
| 安徽省 | 21214.48 | 3% |
| 黑龙江省 | 6414.64 | 1% |
| 湖北省 | 24701.3 | 3% |
| 湖南省 | 23603.38 | 3% |
| 江西省 | 11468.38 | 1% |
| 河南省 | 16150.88 | 2% |
| 吉林省 | 12481.52 | 2% |
| 西部地区 | | |
| 内蒙古自治区 | 8309.71 | 1% |

| | | |
|----------|----------|----|
| 宁夏回族自治区 | 2322.8 | 0% |
| 青海省 | 1237.06 | 0% |
| 山西省 | 11661.01 | 1% |
| 陕西省 | 14863.84 | 2% |
| 四川省 | 21574.11 | 3% |
| 西藏自治区 | 1973.07 | 0% |
| 新疆维吾尔自治区 | 20298.66 | 2% |
| 云南省 | 11807.34 | 1% |
| 重庆 | 13090.65 | 2% |
| 甘肃省 | 5521.89 | 1% |
| 广西壮族自治区 | 11047.43 | 1% |
| 贵州省 | 7689.73 | 1% |

4.2 国有企业高管薪酬的特点

4.2.1 国有企业高管薪酬仍在政府管制之下

经过多年的改革探索,政府负责调控宏观经济,不再直接对国有企业的经营进行干预。目前中国国资委代表中国履行出资人的职责,在一定程度上实现了政企分离。由于国有企业的特殊性,不能照搬市场化的激励机制,且因为信息不对称,中国国资委无法对国企高管制定与之匹配的薪酬契约,因此统一的薪酬管理体制是政府作为股东的特点。

陈冬华等人利用相对薪酬指标发现,国有企业绝对薪酬总额相近而相对薪酬相远,说明国有企业中高管人员与一般员工的薪酬差异不大,中国国有企业存在薪酬管制。国资委出台的一系列法律法规中规定国企高管薪酬不能超过普通员工平均工资的一定倍数,一方面是对高管薪酬制度进行规范化,一方面是对高管薪酬进行行政管制。自2003年起,中国国资委开始向全球公开招聘国有企业高管,行政任命制度逐步取消。这实际上还是没有摆脱国企高管行政任命的方式,真正的经理人产生方式应该由企业董事会选聘。从当前国企高管公开选拔的结果来看,绝大多数高管还是来自于国资委所管辖的国有企业系统内部,高管选拔难以做到完全公正、公开、透明,当然这也与国有企业治理方式的特殊性有关。综上所述,在当前的制度下,国有企业高管薪酬存在行政管制的特点。

4.2.2 国有企业高管激励机制扭曲

纵观世界上市公司高管激励方式,包含显性货币薪酬、隐形的在职消费、职位晋升、声誉等众多内容。货币薪酬和在职消费之间存在替代效应(Lundborg, 1991),在高管薪酬存在管制的情况下,在职消费成为了国有企业经理人的替代性选择,这就造成了当货币薪酬偏低无法起到激励作用时,

经理人寻求其他形式的激励替代方式,从而造成激励机制的扭曲。

当前中国的高管薪酬水平较发达资本市场明显偏低,高管薪酬的行政管制促成了国企高管激励机制的扭曲。为此,相关薪酬制度法规对高管的职务消费做出了限制,但另一方面,具有行政职务的国有上市公司高管更加注重职位晋升,政治动机取代了货币激励机制也造成了激励机制的扭曲。

4.3 国有企业高管薪酬制度存在的问题

4.3.1 高管薪酬激励目标不明确

实现真正意义的政企分离始终是中国国企改革的重点。政府对国有企业的行政干预造成了企业产权关系的模糊。另一方面,国有企业无法摆脱政府的附属,国企高管也就无法实现市场化选拔,更不能实现市场化的激励机制^[12]。国有企业除了要进行生产经营活动,还要履行提供就业岗位、社会保障、地方经济发展等一部分政府职能和社会责任^[13]。Bai-etal(2000)提出中国国有企业改革的多任务理论,国有企业承担的多种非经济目标,造成了经营目标的多元化^[7]。

中国目前处于经济转型期,为了减少大量失业人员对社会稳定、经济发展造成的影响,政府需要国有企业提供工作岗位、社会福利,从而放缓了国企改革的步伐。国有企业的多重社会责任造成了企业财务绩效的下降,由此政府不以经济效益作为国企的激励目标。

由于国有企业的多任务性,政府对高管经营业绩的考核也应该是多元化的^[14]。仅以企业经营绩效作为高管薪酬激励的目标,增加了高管的个人风险^[15]。以企业社会责任目标作为高管经营业绩考核标准,又无法保证国有资产保值增值。因此,国有企业存在的多任务特征,模糊了高管薪酬激励的效用。行政干预的存在,又使企业在承受经营负担的同时获得政策性收益。企业经营目标由价值最大化转变成目标多元化,这就导致了企业经营业绩与经营者努力程度之间的因果关系模糊^[16]。

4.3.2 高管奖惩缺乏过程评价

委托代理理论认为,股东与管理者之间存在信息不对称,股东无法观察到管理者活动的全部信息,基于公司业绩基础的高管薪酬契约能够降低股东与管理者之间的代理冲突^[8](Feng L, 2004)。作为一种次优的选择,高管薪酬与公司业绩挂钩,保证了高管按照公司价值最大化目标从事生产经

营活动。但是,在中国当前的制度背景下,国有企业高管薪酬与单一的公司业绩挂钩,可能存在以下问题:(1)行政干预造成公司经营业绩不可控,高管薪酬与公司业绩挂钩可能对高管激励产生负面效应;(2)公司业绩作为高管经营努力的最终结果,包含了高管活动的所有信息,不能直接反映出高管的努力程度;(3)目前国有企业高管经营业绩考核指标单一,会计业绩指标难以及时反映公司价值活动,不利于高管制定长期价值增长规划。这些问题说明高管奖惩不只是将高管薪酬与公司业绩相挂钩,有必要实行结果考核与过程评价相统一的激励机制。^[9]

4.3.3 高管薪酬激励体系不完善

中国国有上市公司高管薪酬结构的主要特点是以基本工资和绩效奖金为主,高管薪酬激励体系不完善,缺乏多种形式的激励工具^[17]。高管基本工资和绩效奖金属于短期激励机制。高管任职期间经营业绩考核以三年为考核期,并且主要考核指标为国有资产保值增值率和主营业务收入平均增长率,也难以达到长期激励的目的^[18]。美国上市公司CEO薪酬结构中,总年薪占3.15%,总年薪长期项目占1.81%,持股占85.87%,期权占9.17%(Aggarwal, 2008)。对比显示,发达资本市场更加强调股票、期权等长期激励机制对高管的激励作用。这也说明,目前中国高管激励契约主要是基于会计业绩基础,高管绩效年薪和中长期激励基本上都是与单一的会计业绩指标相挂钩,只有少数上市公司开始引入股票市场业绩考核机制^[20]。因此,随着中国上市公司内外部治理环境的不断完善,需要逐渐引入多种形式的激励工具,达到更加完善的激励体系。

5 高管薪酬的国际比较及借鉴意义

国企高管薪酬不仅仅在中国是社会热点,在很多西方国家也备受关注。世界各国存在不同政治、人文与经济背景,发展阶段与发展道路各有不同,其对应的高管薪酬制度设计与执行各有其特点^[21]。通过对美国以及欧洲部分国家进行分析,探讨薪酬构成、监管等方面,为中国国企薪酬制度的改革提供合理的参照样本。

5.1 各国国企高管薪酬结构比较

欧美国企高管薪酬主要包括:基本年薪、短期激励与长期激励,其中短期激励主要为年终奖金,长期激励措施为股

票期权等。在中国,目前薪酬的确定构成要素包括基本薪酬、激励薪酬与任期薪酬。

从薪酬比例构成角度来看,在中国,固定工资是国企高管薪酬的主要构成部分^[22],部分国企高管固定工资比例可高达80%,此指标在欧洲国企高管薪酬构成比例约为30%,美国此比例为10%。根据此指标反映,中国国企高管的工资与企业经营业绩的关联程度不高^[19],高管薪酬受其所经营企业的业绩影响不大,这也反应出中国国企经营效率相比欧美低的原因。

5.2 各国国企高管薪酬限高方法

为了防止国企高管薪酬与平均工资水平的巨大差异,改革不合理的收入分配制度,各个国家政府有多种方式可供中国改革借鉴。

在美国,国企通常会成立薪酬制度委员会,由独立董事负责,通过薪酬委员会制定系统的公司薪酬制度,包括薪酬计划的确定程序、高管薪酬水平与支付方式等。薪酬委员会的存在,避免了国企高管操作或影响自身的薪酬水平。俄罗斯的高管薪酬需要通过严格审批,企业需要向上级主管部门报批,从而达到一定程度上的控制作用。法国将企业与行政机构隔离,企业聘用的职业经理人按照市场薪酬水平定价,国家制定的代表参照私企级别待遇,这种措施可以有效防止企业高管以权谋私。德国各州议会要求所属企业披露高管薪酬,自2007年开始,德国各州陆续加入了披露高管工资单的行列,德国通过披露高管薪酬从而达到薪酬制度的公开、透明管理。各国通过其独有的方式,达到规范国企高管薪酬的目的,防止国企高管在特殊环境下为自身谋求不合理的待遇福利。美国的薪酬原则为“薪酬与责任挂钩”,比如在美国上市公司的年报中,高管的差旅费、接待费需要披露,高管薪酬被市场监督程度高。

5.3 对中国的借鉴意义

通过对不同国家的高管薪酬设计制度对比,中国国企薪酬体系的建设还有改进之处。中国可借鉴外国系统的高管薪酬管理经验,结合自身的发展路径,力图解放国企的效率,实现符合自身发展规律的高管薪酬制度创新。

(1)在薪酬机构方面,中国国企高管薪酬结构单一,并缺乏长期激励计划,从薪酬方面难以促进国企长期合理高速发展^[23]。中国可学习借鉴外国的多元化薪酬结构,制定契合

中国国企高管特征的长期激励计划。例如利用干股奖励机制,在不改变企业产权性质的前提下,制定对高管的干股奖励、分红机制,以此增强高管薪酬与企业绩效的关联程度;同时降低政府对国企的行政干预,提高市场化程度。

另外,中国国企高管薪酬还受任期期限的影响^[24],工作年薪与资历对薪酬影响较大。此方面尚无经验可借鉴,政府可从薪酬结构与考核两方面着手,一方面修订高管薪酬结构的相关制度,降低高管任期期限与薪酬的关联程度,提高企业绩效与薪酬的关联程度。另一方面在考核中,充分考虑国企承担社会责任所造成的经济效益降低的问题,制定过程评价等多指标考核体系。

(2)在薪酬限高方面,目前外国政府限制国企高管薪酬的主要手段方式为:法律规定的受社会监督的公开透明的披露制度,中国可借鉴此方式将高管薪酬制度制定的更加合理和透明。

在中国,国企的高管薪酬与职务消费明细披露还不完善^[25],基于此基础,社会公众对于其监管难以发挥其作用。目前在中国薪酬委员会的提案需要通过股东大会的审议,薪酬委员会一般只有建议权,没有制定薪酬的权利,使得高管薪酬在制度建设上难以发挥有效控制。中国可借鉴欧美国家,一方面充分发挥薪酬委员会的作用,赋予薪酬委员会薪酬制定的权利,以此避免高管暗箱操作影响自身薪酬水平;另一方面完善国企高管薪酬与职务消费明细的披露制度,让公众在监管中充分发挥其作用。

参考文献

- [1] Günter Strobl. Managerial Compensation, Market Liquidity, and the Overinvestment Problem[J]. Social Science Electronic Publishing, 2004.
- [2] Boschen J F, Smith K J. You Can Pay Me Now and You Can Pay Me Later: The Dynamic Response of Executive Compensation to Firm Performance[J]. Journal of Business, 1995, 68(4): 577-608.
- [3] Chng D H M, Rodgers M S, Shih E, et al. When does incentive compensation motivate managerial behaviors? An experimental investigation of the fit between incentive compensation, executive core self-evaluation, and firm performance[J]. Strategic Management Journal, 2012, 33(12): 1343-1362.
- [4] Keller W, Olney W. Globalization and Executive Compensation[J].

- Social Science Electronic Publishing,2017.
- [5] Bettis J C,Bizjak J M,Coles J L,et al.Performance–Vesting Provisions in Executive Compensation[J].Journal of Accounting & Economics,2018.
- [6] Lambert R A,Larcker D F,Verrecchia R E.Portfolio Considerations in Valuing Executive Compensation[J].Journal of Accounting Research,1991,29(1):129–149.
- [7] Bai C,Li D,Tao Z,et al.A Multitask Theory of State Enterprise Reform[J].Ssrn Electronic Journal,2000,28(4):716–738.
- [8] Feng L.Principal–agent Theory[J].Journal of Library & Information Sciences in Agriculture,2004.
- [9] Shams Pathan,Peh Hwa Wong,Karen Benson.How do ‘busy’ and ‘overlap’ directors relate to CEO pay structure and incentives?[J]. Accounting & Finance,2017.
- [10] 吴学安. 国企高管薪酬规范需要“开门求解” [N]. 中华工商时报, 2018,04,24(003).
- [11] 高延歌. 新常态下对国企高管薪酬改革的思考 [J]. 时代金融, 2018(15):119–120.
- [12] 褚洪生. 高管薪酬、制度环境与激励效应 [D]. 对外经济贸易大学, 2016.
- [13] 徐光伟. 政府管制下的国有企业高管激励机制研究 [D]. 重庆大学, 2012.
- [14] 李济含. 国企并购行为对高管变更及薪酬激励影响研究 [D]. 东北财经大学, 2017.
- [15] 马强. 垄断国企高管薪酬业绩敏感性研究 [D]. 南京理工大学, 2014.
- [16] 王莉. 高管薪酬公平对公司绩效的影响研究 [D]. 山东大学, 2014.
- [17] 阮强家. 国企高管薪酬现状及完善路径研究 [J]. 全国流通经济, 2017(10):39–40.
- [18] 李湘云, 陈平, 李振清. 国企高管“高薪”现状及薪酬设计评析 [J]. 经济师, 2017(07):249–250.
- [19] 李帅. 国有企业高管政治背景、企业业绩对高管薪酬影响的实证研究 [D]. 吉林大学, 2017.
- [20] 张晨, 张弛. 国有企业高管薪酬制度的设计原则和可行方案 [J]. 经济纵横, 2017(03):46–53.
- [21] 黎明, 陈丹蕾. 国企高管薪酬制度的国际比较与借鉴 [J]. 会计之友, 2017(01):78–80.
- [22] 陈霞, 马连福, 丁振松. 国企分类治理、政府控制与高管薪酬激励——基于中国上市公司的实证研究 [J]. 管理评论, 2017,29(03):147–156.
- [23] 高梅, 金军. 混合所有制企业高管薪酬优化策略研究 [J]. 科技创业月刊, 2018,31(01):138–141.
- [24] 曹腾飞. 国有企业高管薪酬管控研究 [D]. 首都经济贸易大学, 2017.
- [25] 范婧. 国有企业高管薪酬制度设计研究 [D]. 首都经济贸易大学, 2017.

Discussion on the New Thinking of Human Resources (HR) Management Based on the Internet of Things

Zhongliang Lu

Zhongnan Holding Group Co., Ltd., Shanghai, 200050, China

Abstract

With the continuous development of science and technology and the arrival of the information age, human resource management models and means have undergone earth-shaking changes. The popularity of the Internet has brought great convenience to people's lives and work. In the process of human resource management in enterprises, the application of the Internet of Things has effectively reduced the input of human resources and improved the efficiency of human resource management and the quality of human resource management. This paper mainly discusses the characteristics of human resource management in the era of Internet of Things, points out the current problems of human resource management, and points out the targeted solutions, hoping to provide some reference for related industries.

Keywords

Internet of Things; human resources management; innovation

基于物联网时代的人力资源（HR）管理新思维探讨

陆忠亮

中南控股集团有限公司，中国·上海 200050

摘要

随着科学技术的不断发展和信息时代的到来，人力资源管理模式和手段也发生了翻天覆地的变化，互联网的普及对人们的生活和工作带来了极大的便利。在企业进行人力资源管理过程中，物联网的应用有效减少了人力资源的投入，提高了人力资源管理效率和人力资源管理质量。本文主要对物联网时代人力资源管理特征进行探讨，指出当前人力资源管理的问题，并指出针对性的解决措施，希望能为相关行业提供一定的参考。

关键词

物联网；人力资源管理；创新

1 引言

随着信息通讯技术的不断发展，物联网在各行各业获得了广泛的应用，物联网是互联网信息发展的最新产物之一，能够实现实时的、智能化的产品管理和控制工作，通过专业的通信手段和传感设备实现全面互连网络，包括物与物之间的互联互通和人与物之间的互联互通。物联网系统的应用和完善可以有效提升企业的工作效率，加强管理工作的执行，从某种意义上来说，物联网相当于将互联网的虚拟世界与现实的物理世界合二为一，融为一体。

2 物联网概述

20世纪90年代，施乐公司网络可乐售卖机是物联网的

最早雏形，根据1999年在美国召开的广播国际和移动计算会议，首次提出物联网的概念。麻省理工学院自动ID研究中心的Ashton教授最早提出了结合物品编码和互联网技术解决方案的概念。在计算机互联网的基础之上，利用无线数据、通信技术以及射频识别技术等，建立全球物品信息实时共享互联网系统，即称之为物联网。物联网的技术给人们的生活带来极大的变化，企业生产经营模式获得了改变和革新，极大地提升了商业运行的效率，随着物联网技术的不断发展和相应概念的变化，其覆盖范围有了较大的扩展。^[1]

自2008年经济危机之后，为了寻求世界经济范围内新的生机，促进科学技术的进步发展，各个国家都开始重视起下一步物联网系统的构建工作，中国也开始认识到物联网系统的重要作用。在2008年11月份举行了第二届中国移动政务

研讨会,将物联网技术作为企业下一代发展的重要目标。促进中国经济社会形态创新形态的改革,加快以面向用户体验为主的下一代创新系统形成,更加重视以用户为本的物联网构建目标。到今天为止,物联网技术已经获得了很大的发展和成熟,在各行各业中应用程度不断加深,促进了传统行业的改革,为企业带来新的生机和活力,尤其在企业各个方面的管理工作中,明显提升了企业工作效率,缩短了商务活动的时间,是智能化技术在商业系统中应用的一个典型体现。^[2]

物联网时代的到来,促进了人和人之间零距离、低成本的沟通,提高了人与人之间沟通交流的效率,丰富了沟通形式。在这些沟通行为当中,会伴随着大量数据的产生,同时数据中包含的信息量也是非常庞大的,这些沟通的数据也能够反映出当前消费者主要的需求变化以及个性特征。企业利用物联网对大数据背后的内容进行研究和分析,可以更好地了解消费者的需求情况,从而有针对性地为消费者推送其需要的产品,因此,物联网也可以称之为由数据支撑和构建起来的系统。在当前的市场竞争中,谁能够掌握更多的信息,哪个企业能够有更多的资源,就可以取得更好的竞争力,从而能够在激烈的市场竞争中存活并长久发展下来。企业在对相应的大数据内容进行分析和处理的过程中,也可以实现企业资源的合理配置,促进企业服务的标准化和个性化,创新企业服务内容和服务质量。^[3]

物联网系统的构建,使得企业的顾客与员工之间边界降低,员工可以是顾客,顾客也可以是员工,员工与顾客之间的角色可以发生随意的互换,而造成相应价值的形成并没有固定的界限。物联网系统的建立,使得人力资源创造的价值和范围都得到了扩大,与传统的人力资源形式相比,现代人力资源管理模式可以延伸到价值链以上的客户,将服务做得更好,实现供应商和销售企业之间的利益互通,达到双方的共赢。此外,企业人力资源还可以利用当前先进的物联网技术,研发新的生产工艺和新的生产产品,建立更加系统、完善、科学有效的产品服务体制。不断进行人力资源、产品和服务的创新设计,满足当前人力资源管理的要求,使得顾客与员工之间关系更加紧密,从而能够为企业创造更佳的经济效益。随着企业的价值链越来越长,对产品相应研发技术和研发手段的要求也不断提高,物联网时代的到来,为企业发展提供了一个新的方向,为其员工提供了更多的岗位,人力资源管

理模式也得到了的创新和提升,可以为企业创造更多的价值。^[4]

物联网系统是新型科学技术之一,在近年来得到了迅猛的发展,物联网系统主要为了满足企业便捷方便的生产需求,包含大量的信息内容,能够跨越空间和时间的局限性,完成人和人之间零距离的互通,也可以将物联网时代称之为一个商业民主时代,在这个时代中,信息的对称性得到很好的保留,消费者也可以更加自由、迅速地表达出自身的价值需求和产品需求。相关企业销售者根据消费者的实际情况,为消费者提供更有针对性的服务工作可以有效提升消费者的满意度。此外,传统的股东价值优先理论在企业的发展过程中已经逐渐被抛弃,在市场竞争环境日益激烈的今天,时间成本可以说直接关系到企业未来发展的核心竞争力。当前,企业主要以客户价值和人力资本价值为主要发展方向,企业需要不断平衡客户价值与人力资本价值之间的关系,在充分满足消费者需求的同时,也为消费者提供足够的话语权,逐渐实现市场的自由性和开放性。^[5]

3 当前人力资源管理的不足

3.1 对物联网的认识不足

虽然物联网系统在各行各业已经获得了广泛的应用,物联网时代全面到来,但是很多企业并没有适应当前时代发展的要求,对物联网认识程度严重不足。在人力资源管理问题上,强调把工作作为企业的核心,很多领导者在进行管理时,没有充分考虑到员工的需求和员工的实际情况,不利于员工工作效率的提高,很多工作要求严重妨碍了员工的生产积极性和潜能的开发,与现代管理系统中以人为本的管理理念相背驰。在中国企业生产经营活动中,很多从事研究的人与从事实践工作人所用的术语和词汇不同,二者之间在很多方面尚存在较大的分歧,而且在界定概念内涵方面还存在严重不足,导致在进行文件表达或者口头表达时,应用价值得不到表现。

3.2 人才分配问题

目前很多企业普遍过度重视员工的学历,而忽视了新员工的实际经验和水平,有的企业甚至将自身企业所包含的硕士和博士的比例作为自身人力资源管理好坏的标准。虽然人才是评价一个企业人力资源构成合理性的标准之一,但衡量整体人力资源管理效果还有很多指标,比如人均劳动生产率,即企业一直追求的在投入较少的同时获得更高的回报

的能力。人力资源管理需要根据每个人的实际情况,为人才安排合适的岗位,真正做到人尽其才,发挥每个人的创造力和才能,采取人性化的管理制度,以充分发挥人力资源管理的有效性。就目前来看,很多企业人力资源管理过度追求人才的学历,而将很多只需要本科生完成的工作交由硕士生来做,造成人才资源的严重浪费,人才的实际技能得不到充分的发挥,也影响了人才的生产积极性,不利于企业经济效益的提高。^[6]

3.3 分工方面存在问题

在传统的人力资源管理模式中更加重视人的因素对管理效率的影响,但在企业实际进行人才分配和人才管理过程中,员工之间互相不愿意合作的情况时有发生,员工之间甚至还会发生激烈的冲突,造成工作效率低下。企业各部门之间工作内容不同,员工分配不同,企业部门之间交流沟通效果不佳,无法满足当前企业发展的要求,而导致员工之间存在隔阂,难以实现团队合作的融洽,影响整体工作效率。企业人力资源管理部门在传统的管理模式中,主要承担着工资发放、考勤以及员工日常管理培训等工作内容,相比其他部门工作来说,工作量较大,与普通员工的接触较多,人力资源管理部门需要耗费大量的时间在员工管理工作之中,工作效率低下,不利于企业长期的发展。传统人力资源管理模式,没有建立科学完善、系统有效的人力资源管理制度,不能够充分开发出员工的潜力,虽然当前现代企业管理理论已经普及了员工激励制度,但从激励效果中来看,还存在很大的不足之处。首先,很多企业应用的激励手段单一化严重,在对员工进行鼓励工作时,只给予员工物质上的补偿,而忽略员工精神层面的需求。此外,很多企业在进行激励时,只依赖规章制度而执行,激励的手段和方案也不能满足员工的需要,使得员工在长久工作的过程中对这些激励已经不看重,而造成员工积极性的严重下降。

4 加强物联网时代企业创新和发展的对策

4.1 加强企业物联网思维的发展

随着物联网时代的到来,很多企业传统的经营模式获得了极大的冲击,为了更好地促进企业的发展,相关企业管理人员需要从管理思维和管理模式上面进行创新和改善。企业的竞争力在以往的人力资源管理模式中是由产品决定的,但

是在物联网系统之下,企业竞争的优势主要靠相应的智力资源和人力资源来保证。在企业未来发展过程中,必须要做好人力资源管理模式的思维创新工作,并结合物联网先进技术为人力资源提供科学合理的管理方案,科学分配人才,提升企业的核心竞争力,优化企业人才管理模式,保证企业在市场中能够获得稳定的进步和发展。

人们的思维模式在物联网时代获得了很大的冲击和改变,人力资源管理方案不仅仅包括工作人员的管理和人事管理工作,员工也可以直接参与到核心管理层的工作之中,保障企业的核心管理层决策的正确性和科学性。互联网时代创新管理思维是当前企业发展的必然要求,各个部门之间需要明确现代人力资源管理模式的重要意义,不断加强自身的素质水平,明确人力资源管理的发展方向,确保人力资源管理在新的时代背景之下,能够更充分地发挥出自己的优势,提升人力资源管理质量。

4.2 落实数据化人力资源管理决策

互联网大数据和互联网思维在物联网时代得到了广泛的应用,在企业管理工作中,基于物联网时代的人才管理创新工作已经得到贯彻和落实。在互联网技术的支撑之下,进行人力资源的决策和管理,并做好企业相关数据的整理和分析,可以为企业发展提供先进的科学的信息支持。根据企业当前发展的实际情况和面临的问题制定出可行性较高的人力资源管理制度,可以充分发挥人力资源管理的价值优势,保证人力资源优化配置,减少人力资源的浪费。在人力资源管理创新工作中,还需要注意对工作人员的培训,在新的时代之下工作人员的管理模式和管理方法也会发生翻天覆地的变化。只有沿着时代发展的潮流,不断加强员工自身素质的提升,才能够保证人力资源管理部门员工可以满足当前时代发展的要求,从而更好地进行人力资源的分配和管理工作。

4.3 应用智能化人力资源管理手段

传统企业人力资源管理模式在招聘环节容易出现问题,但由于招聘工作是企业管理的初始任务以及最主要的工作,直接关系到企业招聘人才能否满足企业发展的需要,因此,必须明确招聘环节的管理风险,加强对招聘过程中的管理工作。物联网系统的建立可以为企业提供更多的关于人才的数据,不论对招聘者而言,还是对应聘者而言,都会极大地缩短双方交流的时间,同时还能够保证交流的质量。物联网系

统的优势主要体现在信息量巨大、快捷方便,可以针对性的根据企业不同部门的相关要求通过网络平台进行分类招聘,企业将需要招聘的岗位和需要招聘的人才信息发布到网页中,应聘者可以通过网页进行简历的投递,这样可以使企业以最高的效率找到与自身需求相匹配的员工,并为应聘者提供了一个更为方便的应聘平台,提高招聘效率,保障应聘工作的科学性。

5 结语

综上所述,物联网时代为企业人才资源管理提供了更好的技术支持,促进了企业传统低效率资源管理模式创新。本文主要通过对物联网技术进行介绍,指出当前人才资源管理主要存在的问题,并提出了针对性的解决措施,希望能够加强在物联网时代背景之下企业的人才资源管理工作,使得

企业在激烈的市场竞争中能够获得更高的市场份额。

参考文献

- [1] 孙健敏. 企业人力资源管理的十大误区 [J]. 中外企业文化, 2015(10):21-24.
- [2] 褚吉瑞. “互联网+”时代的人力资源管理变革与创新 [J]. 经营与管理, 2015(12):52-55.
- [3] 张小鑫. 大数据时代下企业人力资源管理模式创新研究 [J]. 经营管理者, 2015(2):205-206.
- [4] 黄敬宝. “互联网+”时代的青年就业与新思维 [J]. 中国青年社会科学, 2015(5):43-49.
- [5] 张丽恒, 闫威, 虞冬青, 孟力, 曲宁, 仲成春. 早谋划、早布局、早下手, 抢占“互联网+”制高点 [J]. 天津经济, 2015(4):22-29.
- [6] 徐争荣. “互联网+”时代传统行业的创新与机遇分析 [J]. 互联网天地, 2015(5):1-5.

Discussion on Financial Management of Administrative Institutions under the New Accounting System

Aixiang Zhao

Hebi Municipal Bureau of Natural Resources and Planning, Hebi, Henan, 458030, China

Abstract

Financial management is a key work content of administrative institutions and has always played a key role in the development of administrative institutions. However, with the in-depth development of the new accounting system, the financial management of traditional administrative institutions has gradually exposed certain problems, and its management model has not met the actual needs of the current accounting system development. Under the background of the new accounting system reform, this paper elaborates and analyzes the financial management measures of administrative institutions in detail, and hopes to play a certain reference and reference for promoting the development of administrative institutions.

Keywords

new accounting system; administrative institutions; financial management; effective countermeasures

试论新会计制度下行政事业单位财务管理

赵爱香

鹤壁市自然资源和规划局, 中国·河南 鹤壁 458030

摘要

财务管理是行政事业单位的一项重点工作内容, 一直以来都对行政事业单位发展起着十分关键的作用。但是随着新会计制度改革的深入开展, 传统的行政事业单位财务管理逐渐暴露出一定的问题, 其管理模式已经不符合当前会计制度发展的实际需要。本文在新会计制度改革的背景下, 较为详细的阐述和分析了行政事业单位的财务管理措施, 希望对促进行政事业单位发展起到一定的参考和借鉴作用。

关键词

新会计制度; 行政事业单位; 财务管理; 有效对策

行政事业单位是中国的社会公共组织之一, 承担着社会管理和公共服务的重要职能, 因此行政事业单位的管理和发展对于社会经济发展也有着一定的影响。随着市场经济制度的不断发展和健全, 会计制度改革已经初见成效。在这样的情况下, 行政事业单位的传统财务管理形式已经不能符合当前会计制度发展的实际需要, 并且其中逐渐暴露出了一定的问题, 这些问题如果不能及时解决, 将成为制约行政事业单位管理和发展的主要障碍。因此在这样的情况下, 行政事业单位应该积极运用新会计制度, 不断完善自身的财务管理模式, 促进管理不断趋于完善。

1 新会计制度改革的基本问题概述

早在新会计制度实施之前, 中国的政府会计制度已经比较健全了, 以收付实现制为基础的政府会计制度已有序运行

多年^[1]。政府会计制度主要包括《财政总预算制度》《行政单位会计制度》等若干项会计制度, 满足了以往的政府会计核算需要。但是随着中国特色社会主义市场经济的进一步发展与实践, 单一的以收付实现制为基础的政府会计核算制度已经无法满足市场经济的新需求, 同时随着全面深化改革的深入, 建立权责发生制的政府综合财务报告制度成为政府会计核算中的新任务。从2010年起, 中国政府会计制度改革拉开序幕, 在部分省市开始进行权责发生制政府综合财务报告改革试点部署工作。

在2014年底的时候, 中国财政部正式公开印发了《权责发生制政府综合财务报告制度改革方案》, 为各地开展政府会计制度改革提供了一定的政策依据, 随后一系列的政府会计制度改革政策密集出台^[2]。迄今为止, 政府会计准则制度已经于2019年1月1日起在中国各级各类行政事业单位全面

实施,由此新会计制度改革进入了实质性的执行阶段。

2 新会计制度对于行政事业单位财务管理工作的主要影响

2.1 可以显著增强行政事业单位财务管理工作的规范性

在传统的财务管理观念之中,一些基本的财务管理形式已经不能符合当前的社会经济发展形式,使得行政事业单位的财务管理工作呈现出了一定的滞后性,同时,由于传统的财务管理工作不够完善,其中存在着一定的漏洞,因此在实际开展财务管理工作的時候,经常会存在管理工作不规范的现象^[1]。新政府会计制度将对行政事业单位的会计核算、财务报告、资产管理、财务系统等产生一定影响。在新的会计制度实施后,行政事业单位的财务管理更加规范,有助于行政事业单位在会计核算中更加真实地反映本单位的资产和负债信息,对于加强国有资本管理,防范国有资产流失产生了十分积极的影响。预算会计形成决算报告,财务会计形成财务报告,可以更加清晰、全面的反应本单位的财务信息以及预决算执行情况。在统一会计制度的要求下,财务报告的可比性大大增强。

2.2 行政事业单位新旧财务管理制度的交替问题

新会计制度改革后,面临着新旧政府会计准则制度衔接的问题,对于未纳入部门预算管理的行政事业单位可以只执行新会计制度中财务会计的内容,对于行政事业单位等非政府会计主体可以参照执行新的会计制度^[4]。原参照执行《中小学校会计制度》《高等学校会计制度》《医院会计制度》《基层医疗卫生机构会计制度》等行业事业单位会计制度的非政府会计主体,可参照执行新制度。新会计制度改革后,政府部门以及行政事业单位形成了比较统一的财务管理概念,有助于行政事业单位形成更加具有可比性的会计信息,为社会监督提供一定的基础依据。在新旧会计制度衔接上的具体问题,应当参照财政部发布的《关于进一步做好政府会计准则制度新旧衔接和加强行政事业单位资产核算的通知》等一系列的指导性文件,按照财政部的相关通知认真执行。

2.3 能够更加全面的反映行政事业单位的整体财务管理情况

在以往的行政事业单位的运行过程中,存在着经济行为

未纳入到财务管理范围的情况。在新的政府会计制度下,受到财务制度的约束,财务活动能够更好地纳入到财务制度之中,形成更高质量的会计信息^[5]。行政事业单位中涉及到诸多的国有资产管理的问题,在以往某些行政事业单位的财务管理中,国有资产是一门乱账,底数不清,核销不明,没有建立起完善的固定资产核算业务。因此,在新的政府会计准则下,在收付实现制下无法纳入到财务管理中的各项业务行为,能够有效地纳入到财务会计的管理范围之中,由此扩大财务制度对财务活动覆盖面。预算会计与财务会计适度分离又相互衔接,在收入确定、资产负债会计核算、期末账务处理方面出现了许多新的政策,能够将行政事业单位的财务信息更加全面准确地反映出来,这对于全面掌握行政事业单位的具体财务管理情况,为决策提供更加有力的依据,都具有十分积极的促进作用。

3 新会计制度下提高行政事业单位财务管理水平的有效对策

从以上的分析中可以看出,新会计制度的实施,对于转变行政事业单位财务管理模式,提高财务管理水平,都具有十分积极的促进作用。因此,行政事业单位应该在充分认识到自身存在问题的前提下,积极将新会计制度运用到实际的财务管理过程中,使财务管理机制不断健全和完善,减少工作过程中存在的财务管理风险,为行政事业单位的管理和发展提供良好的财务支撑。具体来说,在新会计制度影响下,行政事业单位可以从以下几个方面开展财务管理工作:

3.1 严格落实新会计制度,提高财务管理能力

行政事业单位出具综合性财务报告是政府会计制度改革中的一项重要内容,也是政府会计制度改革的一个落脚点。为了能够出具真实可靠的财务报告,行政事业单位需要进一步提高自身的财务管理能力,按照新的政府会计制度准则等相关要求严格落实^[6]。同时,综合性财务报告对于构建社会监督体系具有十分重要的作用。通过公开财务预决算以及综合性财务报告,社会群众能够行使自身的社会监督权力,有助于净化政治生态,以及形成良好的社会风气。综合性财务报告有助于行政事业单位厉行勤俭节约,在社会大众监督下透明运行,使各单位认识到勤俭节约对于加强财务管理的重要性,有助于提高行政事业单位的财政管理水平。各单位要

对本单位的财务报告进行科学的分析,及时发现单位运行管理中存在的问题,进一步缩减各项经费的支出,切实将资金用到保民生、促发展、稳大局上来,要把资金更多的用于事业发展上,提高资金的整体使用效率。

3.2 积极健全行政事业单位财务管理机制,提高工作整体水平

针对新会计制度改革,为了进一步规范行政事业单位的财务管理工作,本单位内部需要建立完善的内部财务管理体系,对照新的政府会计制度,建立权责清晰、信息通畅、问责有据的财务管理体系^[7]。针对涉及会计核算、财务管理责任、预决算管理、非税收入管理、支出管理、资产管理、内部控制和财经纪律等多方面的问题要进行进一步的规范,细化行政事业单位内部的财务管理制度,对各部门的财会人员进行专业的培训,就财务制度管理在本单位开展一定的宣传工作,确保单位内部的报销接受严格审核,加强行政事业单位在公务出差、办公经费、公务接待、公务用车等多方面的管理。严格落实国库集中支付和公务卡制度,确保每一项支出有据可依,有迹可查。

除此之外,行政事业单位要进一步完善内部的风险控制,对于重大项目安排,大额资金支出要加强内部监督管理,建立全面的资金审批制度。对于日常的财务公章管理、票据审核等业务要建立完善的事前、事中、事后监督审核机制,加强日常监督,一经发现问题,严肃问责处理,从根本上减少财务管理风险的发生和发展,减少因为财务管理制度不合理而带来的不必要损失。

3.3 强化收入管理,完善税收流程

对于行政事业单位来说,其主要的收入来源包含着多个部分,其中就包含着一定的非税收入,但就非税收入管理而言,在新的政府会计制度实施背景下,需要向社会公布非税收入项目的具体名称、收费的依据、收费的标准以及流程等。非

税收入要确保应收尽收,及时向社会各界发布减免、缓收等收费依据、流程、时间要求、满足条件、办理要件等^[8]。非税收入作为行政事业单位的一项收入来源,应当进一步规范化管理收费的流程,提高收费的效率。尤其是在新的社会发展潮流下,要与社会发展新趋势接轨,在支付方式上要有所创新,迎合现代人的支付习惯和支付方式,提高非税征收的办事效率,促进行政事业单位的财务管理制度不断趋于完善。

4 结语

综上所述,新会计制度对于行政事业单位财务管理工作带来了十分积极的影响。因此在财务管理工作中,行政事业单位应该在新会计制度的指导下,积极健全和完善财务管理形式,减少财务管理风险的发生,不断健全财务管理工作机制,提高行政事业单位的整体管理水平。

参考文献

- [1] 王春玲.新会计制度下我国行政事业单位财务管理研究[J].中国乡镇企业会计,2018(7):91-92.
- [2] 王飞.新政府会计制度下行政事业单位如何加强会计信息化建设[J].环球市场,2018(32):102.
- [3] 夏长梅.探讨基于新会计制度环境的行政事业单位财务管理工作[J].市场周刊,2018(7):15.
- [4] 所娜,宋晗.新形势下行政事业单位财务管理问题的分析及建议[J].现代交际,2018(18):175,174.
- [5] 孔令娇.新《政府会计制度》下行政事业单位实施财务信息系统建议[J].现代营销,2018(8):204.
- [6] 揭玉珍.新会计制度下行政事业单位固定资产计提折旧问题的分析[J].中国乡镇企业会计,2018(9):28-29.
- [7] 王朝华.新常态下行政事业单位财务内控管理中存在的问题及对策[J].经贸实践,2019(3):93.
- [8] 杜华.新形势下加强行政事业单位财务内控管理的必要性与对策[J].财会学习,2018(24):245,247.

Standardized Analysis of Modern Enterprise Operation and Management Model

Xiangqing Cao

Shandong Electric Power Engineering Consulting Institute Corp., Ltd., Jinan, Shandong, 250100, China

Abstract

Strengthening enterprise operation and management and promoting the standardization of its management model has a direct impact on the economic interests of enterprises. This paper briefly introduces the connotation and characteristics of the enterprise economic management model, and through analyzing the problems existing in the current enterprise operation and management system, puts forward several specific measures to standardize the enterprise operation and management model.

Keywords

enterprise management; operation and management mode; standardization

现代企业经营管理模式的规范化分析

曹相卿

山东电力工程咨询院有限公司, 中国·山东 济南 250100

摘要

加强企业经营管理, 促进其管理模式的规范化, 对企业的经济利益有直接的影响。本文简单介绍了企业经济管理模式的内涵和特点, 并通过分析目前企业经营管理体制中存在的问题, 提出了规范企业经营管理模式的几项具体措施。

关键词

企业管理; 经营管理模式; 规范化

1 企业经营管理模式的内涵和特点

企业要想得到更好的发展, 提高在市场的竞争力, 必须定期优化自身的经营管理模式。其中, 要强化对企业资金和人力成本的管理, 还要对企业内部的一些资源进行整合和调整, 使其发挥出最大的效果, 为企业带来更高的经济利益。对于现代企业来说, 一个合理的经营管理理念, 应能够涵盖企业的发展方向, 并符合市场的发展规律, 才能提高企业的竞争力。

企业经营管理对企业发展具有引导性的特点, 能够引导企业往最有利于其发展的方向发展, 实现企业利益最大化。现代化企业经营管理模式的内容是将整个企业内部资源集中到一起再重新进行平均分配, 从而实现企业各环节的有序生产。现代化的经营管理模式与传统的企业经营管理模式最大的区别就是有效提高了企业生产效率和产品质量, 使得企业领导更加重视生产方面的管理。在企业制度方面, 要完善现有的企业制度, 定期更新和优化, 使得企业制度更加符合企

业的发展目标。企业的发展过程离不开全体工作人员共同努力, 只有提高全体人员的综合素质, 才能促进现代化经营管理模式在企业中的实施, 从而促进企业经济利益和市场竞争力的提高。

2 目前企业经营管理体制中存在的问题

2.1 企业管理制度不足

企业管理制度常常不受企业领导的重视, 或是即便领导足够重视, 但其制度的设定缺乏实用性和操作性, 使得下层员工也不注重制度的遵守, 企业制度形同虚设, 企业管理尚未真正落实到实处。在企业经营管理模式的发展过程中, 发现企业管理制度效果不强的主要原因是缺乏专人监管制度的落实情况, 管理制度缺乏成效严重阻碍了企业的发展。

2.2 企业管理人员不受重视, 流动性较强

一个企业的管理制度是否能较好的实行, 重点在于管理人员是否能负起监管的责任, 同时也离不开相应政策的制定

和落实。如果管理人员在企业里得不到足够的重视,并且企业对管理相关福利机制尚且缺乏,使得管理人员的工作热情被消耗,就会产生跳槽的想法,造成企业管理人员流动性较强。企业缺乏恒定的管理方式,从而制约了企业的长远发展。

2.3 企业管理制度未能与时俱进

企业建立起管理制度不应该是一成不变的,中国经济在不断发展,市场也瞬息万变,企业管理制度也要随着市场的走向而发生转变。并且企业最初建立的管理机制不是完善的,需要根据企业实际运转情况加以完善,才能解决企业中上下级或各部门之间的协调性的问题,加大下级人员对上级领导命令的执行力度,从而促进企业管理制度的完善和落实^[1]。

3 现代企业经济管理模式的规范化措施

要促进企业现代化的经济管理模式规范化,需要企业积极转变其管理思想,努力发展企业经济,改善企业的经营方式,从而促进企业持续稳定的发展,实现经济效益的最大化。

3.1 加强企业管理人员的水平,优化企业组织结构

提高企业管理人员的选拔标准,加大管理人员的培训,使其能够正确发挥自身的作用。企业管理人员是提高企业经济和促进企业正常运转的关键,因此要求企业管理人员必须对相关法规有足够的认识,并具备引领全体员工促进企业经济管理模式规范化的能力。建立“制定—执行—评估—反馈—改进”为一体的经济管理模式,提高员工对企业经济管理的重视程度。另外,企业最高管理者在制定企业战略方针时,要注意定期优化企业经济管理模式,使其往更加现代化的方向发展,并获得企业全体员工的认同,使其得到有效的贯彻和落实。

3.2 制定一个经济策划目标

首先要制定切实可行的企业经济策划目标,制定的目标要结合公司的实际情况,参照时代和市场的未来发展状态和社会的需求,并加强对经济目标审核、制定和施行等各个环节的控制。为了实现这个目标,可以将其细分成多个小的目标,分步实现,从而保证最终目标的完成^[2]。有效地经济目标,可以促进企业经济的发展,使企业经营制度规范化,提高企业经济效益。

3.3 将经济管理作为企业的文化

企业文化是企业全体员工共同创造、认同和遵守的企业

价值观,将企业的经济管理制度作为企业文化,得到全体员工的认同和推广,对推动企业运行的运行有着重大的意义。将经济管理作为企业文化建设时,应建立一系列的有关于企业经济管理的各项方针、目标、计划、执行以及文件记录的管理文档,并将其公布于众,使企业员工具有查看的权利,通过员工来推动其的实行。另外,相关管理人员要注重对其数据进行整理、分析和收集,保证经济管理得以实时更新、不出问题。

3.4 构建完善的经济管理机制

只有完善且能顺应时代实时更新的经济管理机制,才能保障企业有序高效的发展。构建完善的经济管理机制,需要使现有的机制更加规范和全面。首先要建设企业经济管理的体系评审制度,使其通过对经济管理机制的各项方式和方法及其效果进行评价和审查,评审内容包括企业产品经营方式、财务收支管理、科研开发状态等^[3]。另外,评审过程中需要对各个企业环节进行综合评审,不要出现主观评价和片面评价的问题,实现企业各个部门的协同发展。

建立完善的经济管理机制,还要加强对员工的管理和培训,提高其专业素质;并通过制定相应的奖惩机制,保证员工时刻具备高昂的工作热情,不放松偷懒、懈怠、没责任心的员工,从而提高员工的工作效率。比如,可以建立员工职位升迁制度、绩效奖优制度以及年终奖制度,确保员工与企业一条心,才能进一步促进企业经济管理规范化,保证企业顺利发展。

3.5 保持企业经济管理模式的持续优化

企业经济管理模式的规范过程应当是持续的,而不是阶段性的。通过企业经营管理机制的持续规范化,规避企业发展中的各方面不良因素,促进企业各部门之间的协作和各环节之间的衔接合理,根据企业个生产环节的不同特性,采取合适的改善措施,使企业在市场竞争中脱颖而出。

参考文献

- [1] 段玉凤. 现代企业经营管理模式的规范化探析 [J]. 石河子科技, 2017(03):39-40.
- [2] 王玉琳. 浅谈现代企业经济管理模式的规范化 [J]. 企业改革与管理, 2016(23):15.
- [3] 刘志敏. 关于经济管理模式规范化在现代企业中的探讨 [J]. 金融经济, 2014(10):123-125.

Thoughts on the Status Quo of Centralized Treasury Centralized Payment

Wenxia Wang

Shanxi Provincial Yuncheng Municipal Yongji City Yuxiang Town Financial Department, Yuncheng, Shanxi, 044500, China

Abstract

Comprehensively promoting the reform of the treasury centralized payment system is an inevitable choice for the implementation of public finance under the conditions of a market economy. The reform has achieved remarkable results in grassroots towns and villages, and it has encountered various problems. In this regard, the paper starts from the status quo of centralized payment of township treasury, and analyzes the problems existing in the centralized treasury payment system from several aspects, and puts forward effective counter-measures and suggestions.

Keywords

treasury centralized payment; problems; suggestions

基层国库集中支付现状思考

王文霞

山西省运城市永济市虞乡镇财政所, 中国·山西 运城 044500

摘要

全面推进国库集中支付制度改革,是市场经济条件下实行公共财政的必然选择。改革在基层乡镇取得了显著的成效,同时也遇到了这样那样的问题。对此,文章从乡镇国库集中支付的现状入手,并从几个方面分析了国库集中支付制度存在的问题,提出了行之有效的对策和建议。

关键词

国库集中支付; 问题; 建议

1 引言

国库集中支付是指以国库单一账户体系为基础,以健全的财政支付信息系统和银行间实时清算系统为依托,在预算单位动用财政性资金购买商品、劳务和支付款项时,由其提出申请,经国库集中支付机构审核后,将资金通过国库单一账户体系支付给收款人的整个过程,这个过程改变了过去先将财政资金层层拨付到预算单位,再由预算单位分散支付给收款人,从而减少中间环节,有效防止了财政资金被挤占、截留、挪用等问题,提高了资金的使用效益^[1]。

2 目前乡镇国库集中支付的发展状况

2.1 建立国库单一账户体系

按照中国共产党中央和国务院深入开展反腐败工作的总体部署和要求,结合财政国库管理制度改革,财政部门首先

全面清理归并各预算单位的银行账户,除了特定用途的专用存款户外,取消其基本账户,严格规范预算单位的银行开户管理。旧账户作为改革的一个过渡措施,资金只出不进,直至余额为零,注销账户。在清理账户的基础上,财政部门在银行开设国库单一账户,用于记录、核算和反映纳入预算管理的财政性资金收入和支出活动,并用于与财政零余额账户、单位零余额账户进行清算。财政部门按资金使用性质在银行开设零余额账户,用于财政直接支付和清算。为预算单位在银行开设了零余额账户,用于财政授权支付和清算。建立了国库单一账户体系,支出统一归集到国库集中收付中心支付。

2.2 规范财政支出拨付程序

2.2.1 进行支出分类

根据支付管理的需要,将支出分为四类:工资支出,即预算单位的工资性支出。公用支出,即预算单位除工资和专项支出以外的经费支出。专项支出,即预算单位年度预算中

有确定项目、用途的固定资产购建和大修理以及其他专项等支出。转移支出,即拨给预算单位或下级财政部门未指明具体用途的支出。

2.2.2 进行支出方式分类

按照不同的支付主体,针对不同类型的支出,分别实行财政直接支付和财政授权支付。财政直接支付指由财政部门开具支付令,将支出直接支付到收款人或用款单位账户,实行财政直接支付的支出包括:工资支出、公用支出中的政府采购支出、专项支出。财政授权支付指预算单位根据财政授权和批准使用的资金使用额度,自行开具支付令,通过单位零余额账户将财政性资金支付到收款人账户,包括小额购买支出、零星支出及小额现金的提取。

2.3 建立国库集中支付信息系统

根据财政部统一部署,采用财政部统一推广的信息系统。建立了联接人行、财政部门、预算单位的国库集中支付管理系统。预算单位通过拨号连接信息系统。初步建立了包括财政内部支付审核系统、代理银行接口系统、预算单位联网系统和预算指标接口系统等子系统的国库管理信息系统,实现了财政内部审核流程网上进行、代理银行对有关信息实时处理、预算单位用款计划和财政支付网上申请、审核及信息实时查询。

3 当前乡镇国库集中支付存在的问题

3.1 财政数据资源共享能力有待提高

现用的国库集中支付系统与财政工资统发、非税收入收缴系统、会计核算等财政信息软件仍未实现完全整合,与社保、个人所得税的缴付系统也没有实现相互联网,只能通过分别手工录入才能实现数据的交换运用,这就增加了操作人员的工作量,降低了工作效率。

3.2 乡镇国库集中支付改革有待继续推进

由于乡镇财务会计人员普遍年龄偏大、知识老化,导致财务力量不足,难以适应国库集中支付改革业务性强、信息化高的要求;乡镇金融机构网点少,代理国库集中支付业务的条件和能力有限。这些因素一定程度地制约了国库集中支付改革在乡镇的深入推进。

3.3 公务卡结算制度未严格落实

虽然在县级制定了公务卡结算管理办法和强制结算目录,

但由于预算单位人员使用公务卡不方便,在使用公务卡结算时需要跨行进行清算,向双方银行传递手续,还款时间较长,致使公务卡结算使用不高。

3.4 部门预算的编制和管理还不够科学化精细化

部门预算是国库集中支付的基础和前提。单位编制用款计划的前提条件是该单位的部门预算。因此部门预算是否科学规范将直接影响到国库集中支付的实行。当前我们的部门预算编制和管理还存在不少问题:一是预算编制还比较粗糙,大都没有细化到具体项目。二是预算刚性不够,挤占、混用现象时有发生。资金使用缺乏预见性,年初预算不到位,年终突击花钱也影响到国库集中支付制度的正常运行。

3.5 国库集中支付制度的监督作用不强

在国库集中支付制度下,国库支付中心的工作人员往往是仅有服务意识,而缺乏了应有的监督意识。所以,要求相关的工作人员能够在将服务工作做到位的同时,也要将监督工作切实做好,如此才可以有效的确保财政资金的安全,确保预算的规范性。

3.6 预算单位账户清理问题有待进一步加强

国库集中支付制度改革的核心是建立国库单一账户体系,并将所有财政性资金纳入单一账户体系管理。但由于具体操作的复杂性,目前乡镇预算单位基本账户大部分仍保留着,这种账户设置上的“双轨制”不仅制约着国库单一账户体系的建立,影响改革的效果,同时也给单位违章违纪提供了空间和条件,造成部分资金脱离财政部门监管,阻碍了国库集中支付改革深入发展。

4 进一步推进基层国库集中支付制度改革的政策和建议

4.1 积极有效地推进信息网络建设

加快信息化建设步伐,通过建立财、税、库横向联网,实现财政、税务、国库之间的信息共享。国库集中支付制度运行离不开网络的建设,加快信息化的建设步伐十分重要。首先要建立完善国库资金银行支付清算系统参与同城清算,做到实时清算;其次尽快实现财政相关业务在一个平台上实现数据一次录入,做到实时交换;再次督促软件公司尽快完善国库集中支付软件,增强系统的稳定性,杜绝一些异常情况的发生,还可以把对国库集中支付系统新的业务需求和修

政意见提交软件公司进行修改、完善,使之更加适应基层财政实行国库集中支付改革的需要,以促进资金运行速度,实现信息资源的共享。

4.2 根据乡镇实情有针对性地深化国库集中支付改革

客观考虑乡镇财政状况及实际管理状况等因素,通过加强工作人员的业务培训,提升履职能力,积极推进乡镇信息网络建设,促进乡镇的财政预算、支付、清算等的网络数据的传输,为其提供坚实的平台依托和技术支撑。因地制宜,逐步深化乡镇国库集中支付改革。

4.3 完善公务卡网络系统,改进优化用卡环境

财政、人行、商业银行等要密切配合,扩大公务卡数量的铺盖面,通过规范公务卡报销操作流程和公务卡管理办法,完善公务卡受理环境。对持卡人员进行培训,调动其使用公务卡刷卡的积极性和主动性,同时规范报销流程,从制度上保证用卡安全方便快捷。

4.4 深化部门预算改革,细化预算编制

在编制支出预算时,结合当年实际支出需要及财力状况来核定具体支出数据,将预算编制细化到预算单位的支出项目,并确定各项支出方向和用途,做到各项财政性资金支付的预算清晰完整。提高年初预算到位率,减少预算调整,并及早批复预算。

4.5 完善国库集中支付监督体系^[3]

国库集中支付制度要充分发挥其强化预算约束和监督、提高财政资金使用效率的作用,离不开严格的管理、监督机制。财政、国库、审计、代理银行及预算单位应按照各自的职责对财政资金支付的过程和结果进行监督。财政部门要建立预算单位分月用款计划制度,加强对财政资金使用的监督,同时应建立完善对国库支付执行机构的内部监督制约制度;

人行国库部门要严格履行央行对商业银行的监管职责,强化对代理银行的资信、资金清算业务的监督;审计部门要进一步加强预算执行情况的年度审计检查,促进政府部门和其他预算执行部门依法履行职责;国库集中支付中心要加强对财政资金支付过程和结果的监督,并建立和完善内部监督控制机制,发现问题和疑点,及时核实和纠正,保证每一笔财政资金都能按照预算规定的用途使用。

4.6 进一步加强预算单位账户的清理工作

通过动态监控系统实现实时监控,有效防止预算单位、代理银行违规向其他账户划转资金等行为。

5 结语

国库集中支付制度的改革已经深化到了基层财政预算的各单位^[2]。国库集中支付制度的实施,使得中国财政资金管理的有效性得到了较为明显的提高。采用集中支付的方法可以让资金更加透明化,且财政存量资金得到合理高效的周转,还可以使得那些财政闲置、沉淀的资金能够更好地用在稳增长、惠及民生的重要项目中,此外也可以很好地管控资金的流向,进而有效地防范了行政事业单位腐败的情况发生。加强基层单位国库集中支付制度的变革,将可以极大地增加行政事业单位财政资金的利用率,进而推动了社会资源公平公正分配的实现。

参考文献

- [1] 王蕴珍. 浅谈国库集中支付制度存在的问题及建议 [J]. 时代金融, 2017(29).
- [2] 林凤. 基层国库集中支付现状与对策探讨 [J]. 现代经济信息, 2012(18).
- [3] 马俊平. 浅析国库集中支付制度的现状及改进对策 [J]. 新财经, 2011(11).

Enhance the Financing Function of China's Multi-Level Capital Market

Jin Li

Department of Economics and Management, Zhonghuan Information College, Tianjin University of Technology, Tianjin, 300380, China

Abstract

Multi-level capital markets are more conducive to the flow of corporate finance and corporate resources. They can provide investors with diversified financial products and rich financial management options, which can greatly promote technological progress and economic growth. Therefore, it is necessary to explore how to improve the financing function of China's multi-level capital market.

Keywords

multi-level capital market; financing function; development research

提升中国多层次资本市场的融资功能

李瑾

天津理工大学中环信息学院经济与管理系, 中国·天津 300380

摘要

多层次的资本市场更有利于企业融资和企业资源的流动, 能够为投资人员提供多样化的金融产品和丰富的理财选择, 在很大程度上可以促进技术的进步和经济的增长, 因此探究如何提升中国多层次资本市场的融资功能是十分必要的。

关键词

多层次资本市场; 融资功能; 发展研究

1 引言

多层次的资本市场指的是将市场中不同投资人员, 不同资金需求人员利用不同的运作模式、上市准入机制和监管规范, 相互配合和联系而形成的完善的市场机制。多层次资本市场更有利于经济发展的安全性和稳定性, 为企业的融资提供良好的环境, 及时发现并解决企业融资过程中存在的问题, 从而可以更有效的实现企业风险资本和创新成果之间的融合, 加快企业的发展进程, 促进企业的可持续发展。

2 中国资本市场多层次结构现状

中国资本市场层次结构由于历史遗留问题仍然将国有企业作为最基本的服务对象, 行政机制大规模地融入到资本市场当中, 而制约股份经济合资本市场的健康发展, 资本市场资源优化配置进程难以真正实行。从当前来看, 中国资本市

场结构仍然比较单一, 全国性的证券市场过少, 相对于发达国家来说中国资本市场层次结构仍然不够完善, 相应的证券交易所仍不能满足资源配置和整体经济发展的需要, 不具有针对性。同时, 中国也没有成型的海外市场, 虽然随着经济的不断发展中国已经自发形成了一些地方性股权交易市场, 但是由于这些市场普遍缺乏政府部门有效的监督和管理, 导致资本风险和投资风险急剧上升, 影响融资的安全性和可靠性。此外, 创业板市场也会在一定程度上影响地方发展规划和企业投资, 面临着比较难的发展困境, 也没有有效成熟的经验可以借鉴, 属于摸着石头过河, 在未来很长一段时间内都需要进一步的研究和分析创业板市场。^[1]目前单一化的市场环境虽然减轻了监管部门的工作负担, 但从长远来看单一市场不符合不同方式投资者和融资者的实际规则要求, 背离市场化的原则结构, 会影响企业的可持续发展, 给市场管理造成较大的困难, 形成不健康的市场机制。

3 当前中国多层次资本市场融资的问题

3.1 各资本板块之间没有形成有效的竞争

从目前中国资本市场融资功能来看,由于防控金融风险难度加大,实体经济发展体制不够完善,导致市场融资功能仍然没有办法满足高质量发展的要求。中国多层次资本市场普遍缺乏有效的竞争,不同板块之间相对比较独立而造成融资功能无法通过竞争获得效率的提升和制度的升级,影响在多层次资本市场下的投资活动。当前新三板、深交所以及上交所是中国多层次资本市场主要的融资交易平台,这三个所中新三板有创新层和基础层两个板块,深交所则有创业板、中小板、主板三个板块,上交所内部只有主板。新三板是一个完全独立的市场,为创新企业服务,虽然创业板也是为创新企业服务的专业板块,但与新三板不同,创业板属于深交所内部的板块,与新三板相对独立,二者之间不存在有效的竞争关系。^[1]所以从目前中国多层次资本市场的结构来看,普遍缺乏有效的竞争关系,导致交易所之间无法完成效率的改进和相互的督促,不利于市场融资功能的体现。

3.2 股票发行实施核准制度的制约

中国的股票发行制度一直采用的是核准制,通过证监会发行审核委员会对拟上市的公司进行审核,审核通过之后企业才可以进行股票的发行。核准机制对股票发行企业的资质要求较高,只有规模比较大的、发展相对成熟、面临风险比较低的企业才会获得上市批准。对于一些创新性较强、发展潜力很大,但是却并没有实现盈利的企业来说,就很难通过审核上市得到融资。中国多层次资本市场中的审核机构具有很大的权力,可以决定企业能否发行上市以及以什么样的股票价格进行发行上市。在这种环境之下,核准制度也很容易引发各种腐败、垄断等违法犯罪行为,不利于健康有序的市场环境的构建,导致投资者投机性较大,政府职能部门与投资者之间很容易产生矛盾,影响市场环境的稳定性。^[2]

3.3 发行上市标准单一,门槛较高

中国不同板块的发行标准单一,上市条件差异不大,灵活性不足。发行上市的中小板与主板的条件没有较大区别,主要以企业营业收入、净利润或者股本要求为参考标准。当前的多层次资本市场环境对创新型企业和发展型企业来说仍然不够友好,门槛较高,不利于企业的融资。

3.4 投资者队伍薄弱,缺乏有效的市场监管制度

从中国当前股票市场机构投资者比例来看,散户持有的股份比例比较高,投资者持股比例相对较低,散户持股比例一度高达近50%,相应的投资者占股比例低下,^[3]会导致中国多层次资本市场稳定性降低,缺乏科学稳定的长期资金来源而影响融资环境的可靠性,不能充分发挥资本市场的融资功能,不利于市场环境健康稳定和谐有序的发展。

3.5 缺乏转板对接与退出机制

当前中国资本市场监管问题仍然十分严重,没有为资本市场的健康发展提供合理科学的监管环境。中国多层次资本市场的监管主要是通过证监会、人民银行、发展改革委三家机构进行的,对公司和企业的债务以及融资工具进行监管,管理方式散乱,监管权力不集中,而影响监管效率,很可能发生监管空白和重复监管等问题,严重干扰企业的正常稳定发展。从目前来看,中国资本市场的监管能力和监管方式仍然存在较大不足,无法为企业融资提供良好的监管环境,投资者的合法权益难以得到保障。^[4]

4 提升中国多层次资本市场融资功能的策略

4.1 降低企业发行门槛,丰富上市标准

学习先进的股权交易所的相关经验,根据中国当前多层次资本市场发展的现状和问题,合理调整上市条件,尤其是放宽对发展潜力巨大的创新创业企业的上市要求,为创新型企业的发展创造良好的市场环境。首先需要完善和丰富发行标准,改变原来的以企业营业收入和盈利状况作为主要判断标准的情况,增加股东权益、现金流以及市值等新的概念标准,以满足不同企业发展的要求。合理降低新三板和创业板这两种针对创新型企业的发行门槛,可以实行直接上市以及同股不同权的新的发行机制,以促进企业融资的效率,为企业融资创造良好的市场环境、也可以放大中小板和大主板上市条件的差异,促进中小板和大主板的差异化发展。

4.2 加快股票发行注册制改革,发挥市场机制作用

中国多层次资本市场融资功能能否充分发挥作用还需要考虑股票发行实施核准制度的影响。美国企业的上市融资应用的是注册制方式,注册制与核准制有较大不同,监管机构只负责监督信息的真实有效性,以信息披露为指导,但并不对信息内容的价值进行判断,相应的上市标准更低,制度更

加灵活多变。要想从根源上改善现在的多层次资本市场环境,为融资创造良好的机遇,必须要进行注册制改革工作。在实际操作中。由于注册制改革会涉及到一系列的配套制度,包括投资者保护制度、信息披露制度和退市制度等,因此在改革期间必然会面临到各种各样的问题,这需要在改革之前对相应的注册制改革环境和改革内容做出充分的了解和准备,可以在小范围内试点注册制,并逐渐扩大注册制的使用范围,最后实现股票发行注册制改革,更好地发挥市场机制的作用。

4.3 建立科学系统的市场监督管理制度

科学合理的市场监督机制能够为资本市场融资功能的发挥提供有力的支持。在实际监管过程中,首先需要尽快结束多头监管的局面,提高监管效率,实现债务市场的互联互通,将债券发行审批职能集中起来,融合证监会、人民银行、发展改革委的相应的职能和工作,统一交易规则和发行规则,推进信用评级、结算托管、证券登记等一体化进程,促进企业自律监管和政府监管之间的有机组合,增强行业协会与交易所之间的独立性,加强监管部门的监管效率。可以通过扩充编制、增加资源的形式,强化监管部门监管队伍建设。已有的监管队伍要不断经过培训以满足市场环境迅速变化的要求,充分发挥监管的作用,保证市场环境健康有序和谐稳定的运行。

4.4 提高投资者队伍质量,建立健全投资管理机制

在中国多层次资本市场环境之中,要大力发展风险投资和天使投资,支持民间资本进入到风险投资和天使投资的领域,为潜力发展巨大的企业和创新型企业提供充足的资金支持,为企业后续的发展创造良好的机会。其次,可以拓展资本市场长期稳定的资金来源,通过对寿险公司进行规范以及各种契约型储蓄机构的培育和建立,可以引导资本进一步的

进入市场环境,并进行长期的投资。当前市场环境对投资者投资方案有一定的限制。因此也要通过相应的政策和制度,为投资者投资提供良好的环境,细化相应的政策标准和要求,量化评估政策带来的利弊,更好的调整和改善相应的标准,满足市场波动的需求和现实的需要。改变上交所层次单一的状况,实施上交所内部分层,并专门引入创新创业板块,形成创业板市场、中小企业板市场和主板市场之间的差异化发展。创造良性竞争的格局和环境,使得企业在互相竞争的过程中能够获得更好的发展,形成新三板与深交所、上交所之间良性竞争、差异化发展、互为补充的新的格局,促进新三板内部分层和升级工作。

5 结语

综上所述,作者对其进行了全面的剖析,希望能够给予大家一些启发。中国多层次资本市场融资功能的实现有利于企业的可持续发展和良好市场环境的构建。本文主要通过对中国多层次资本市场的基本概念和结构现状进行研究,指出当前中国多层次资本市场融资过程中普遍存在的问题,并针对性地提出了解决策略,希望能够促进中国多层次资本市场融资功能的发挥,创造健康有序的资本环境,为融资功能的实现提供一定的参考。

参考文献

- [1] 吕劲松.多层次资本市场体系建设[J].中国金融,2015(4).
- [2] 王国刚.多层次资本市场体系的构建[J].中国金融,2015(7).
- [3] 刘强安.试论会计信息的双重作用.财会月刊,2005(04).
- [4] 刘强安.美国不动产税制与地方财政关系的经验与借鉴.管理现代化,2013(08).
- [5] 曲晓辉,卢煜,张瑞丽.商誉减值的价值相关性——基于中国A股市场的经验证据.经济与管理研究,2017(03).

Quality Control: The Lifeline of Scientific Research Performance Management in Higher Vocational Colleges

Hao Liu

Jiangsu Maritime Institute, Nanjing, Jiangsu, 211170, China

Abstract

Quality control has always been a difficult point in performance management. Vocational education has entered a new era, and research performance management needs to change from time to time, on the basis of summarizing and analyzing the problems of quality control in higher vocational colleges, this paper discusses the implementation path of “four capabilities” to strengthen scientific research performance management from the perspective of quality life.

Keywords

scientific research project; performance management; quality control

Fund Project

This paper is the research result of the School-level Key Subject of Jiangsu Maritime Institute——“The Research on the Scientific Research Performance of Teachers in Higher Vocational Colleges under the New Situation (Project No.: 2015GZZD-02)”.

质量控制：高职院校科研绩效管理生命线

刘昊

江苏海事职业技术学院，中国·江苏·南京 211170

摘要

质量控制一直是绩效管理的难点，职业教育已经进入新时代，科研绩效管理需要应时而变，本文在总结和分析高职院校在质量控制方面存在诸多问题的基础上，从质量生命的视角，探讨加强科研绩效管理的“四力”实施路径。

关键词

科研项目；绩效管理；质量控制

基金项目

本文是江苏海事职业技术学院院级重点课题——“新形势下高职院校教师科研绩效管理研究”（项目编号：2015GZZD-02）的研究成果；课题主持人：刘昊。

1 引言

科学研究的质量关乎高等教育、高职教育的方向与未来，更关系到高职院校的良性运行与发展。中国教育部于2015年印发《创新行动计划》和《发展行动计划》，近日中国国务院印发了《国家职业教育改革实施方案》（简称“职教20条”），可以看出职业教育已经被摆在了更加突出的位置。高等职业教育高质量发展已经大势所趋，质量控制已经成为推动高职教育的生命线。国际上已经有越来越多的国家把科研作为评估高校实力的标尺，如英国的科研卓越框架（REF）强调，质量导向是英国科研评估中的核心价值取向；澳大利亚科研卓

越框架（ERA）五大类评估指标体系中，只有一类是科研产出类指标，其他四类全是关于科研质量、科研收入、科研荣誉、科研应用与商业化的指标，这些评估本身也是突出了科研质量评估。^[1] 科研质量的好坏直接影响到教师的个人职业素养和职业发展，科研绩效管理的好坏取决于质量控制，从某种意义上说，质量控制是高职院校科研绩效管理的生命线。

科研绩效管理是指要做好教师科研绩效评价工作，借助科学合理的绩效考评制度，激发工作人员的热情，充分发挥他们的聪明才智和潜力，更好地利用现有资源，进一步提升学校的科研及服务水准，让学校在竞争和参与主体的良性互动中得到良性发展。科研质量控制是科研绩效管理目标的

前提和基础,科研绩效管理是科研质量控制的原则和保障。

2 质量控制对高职院校科研绩效管理的意义

质量控制是科研绩效管理的生命线,抓好科研质量,首先就要提高质量意识,从源头上打造以质量为生命的DNA。可以设想下,如果不重视科研质量的科研工作者,是不可能做出什么卓越的科研成果,还可能会背上“伪科研的投机者”的标签,更是对科研本身的自我否定,在科研绩效管理上主要体现管理效益低下或管理的混乱,导致科研质量管理失控。在科研管理中,科研成果评价是科研质量控制与管理的重要环节,高职院校教师科研成果科学、合理和有效的评价标准是充分发挥质量导向和激励作用的关键。通过创新科研绩效管理的手段与方法,对构建质量导向机制的评价体系,营造以质量为生命的科研学术环境,促进科研成果的推广与应用,增强高职院校科研核心竞争力具有十分重要的意义。

3 高职院校科研绩效管理在质量控制中存在的问题

3.1 职称和年终考核驱动科研的现象明显

在高职院校,由于教师受“重教学轻科研”思想的影响,教学工作一直在高职院校处于优先地位,在中国的大型技能比赛中获奖也较多。但高职院校的科研项目过少,科研项目多由少数人承担,项目申报的成功率较低。高职院校的大部分科研还停留在浅层次,申报过程中课题的创新性还不够,特别是反映质量显性度的高层次的科研成果数量偏少。调查显示,教师的科研动力一般都和职称的评定有关联,教师职称评定成功后,他们科研动力就会大大减弱,甚至连续几年出现没有多少与职称相匹配的学术成果。在年终考核评选时,科研工作量的绩效情况仅仅作为参考指标,而各类获奖的占分比例较高;完成较差或没有完成的,到最后都是简化处理。因为缺乏有效的科研激励机制,客观上导致科研成果增长缓慢,值得反思。

3.2 单兵作战模式普遍存在于科研过程中

合作是科研创新的基础。“不合作就没有出路”已经成为当今科研的共识。高等学校的科学研究,既需要在内部实现自身的合作,也需要与科研院所的合作,还需要与企业的合作。根据笔者多年的科研管理实践经验和课题组调查显示,

目前科研课题研究中单兵作战模式普遍存在于科研过程中。一般是课题主持人承担了绝大部分研究任务,甚至在课题成果中主持人几乎包揽了所有成果,不少挂名没参与深入研究的现象还比较普遍。针对这种单兵作战模式,部分高职院校在科研绩效管理中也采取了相应措施,如在职称评定中减少课题组成员的赋分(如课题组成员前3名或2名才有相应积分),按照强制比例赋予课题组成员科研积分或奖励等,但在实践中受多种因素影响很难改变课题研究这种单兵作战局面,这也给科研质量提升带来严峻挑战,产生显现科研成果的后劲不足。

3.3 现有的状况难以形成有效的激励机制

课题组调查显示,一般高职院校都设立了相对比较完整的科研管理机构,基本上已经建立了相对完善的科研管理体制,但是二级学院和一级管理机构还有很多需要完善的部分。例如,只在本部门安排教学管理人员,如教研室主任负责科研工作,无法对科研和教研进行区分。目前科研管理的体制中,基本上还是行政性的管理机构。其工作仍然局限在目前比较传统的被动管理的任务:项目和经费的管理,其中还包括成果的鉴定和报奖等。由于人手少等原因,科研管理人员很难全面地搜集科研信息,大致上都是局限在目前的传统和粗糙的加工工作方面,很难全面性的对科研工作内容进行检查,咨询和论证,并且也没有制定出可以吸引科研人员的措施和政策,应用性研究队伍在建设的过程中后力不足。高职院校管理机构缺少对于科研工作有效的管理,激励的有效机制还没有形成,广大科研参与者的积极性还没有被很好地调动起来。

3.4 传统科研评价难以发挥绩效管理效能

高职院校对教师科研绩效的评价主要采用课题、论文、著作、专利等科研成果项目数量作为评价指标,一般不能根据不同的学科或评价目的,进行区分性评价,“一刀切”现象严重,忽略了科研活动的特性,不能兼顾科研成果的差异性。在进行科研绩效评价时,往往只注重学术水平。在选择评价性指标时,也只选用评价学术水平的指标,而忽略了其在科研成果的实用性和成果转化带来的社会经济效益。此外,一些评价指标,还存在机械重复的情况,使得评价的结果不够公平和公正。例如,有一些成果奖励,往往是以专利为基础,而出现成果获奖与专利这两项指标间总存在重复计算的情况。

由于教师科研绩效管理评价指标的有效性不够,从某种意义上削弱了科研绩效管理评价体系应有的作用。传统的科研绩效管理评价体系,目前过于注重以单纯的指标作为考核标准,由于其过分强调统一性与可比性,所以忽略了科研主体与客体的个体差异性与动态可变性。

科研绩效管理考核虽然在整体上以计划管理为主的本质没有改变,但往往为了科研而科研,缺少理论和方法上的创新,此外也没有将管理的过程和战略目标、战略任务进行有机的结合,对于外部的改变缺乏有效的响应机制,难以满足社会需求,适应能力还欠缺。可见,高职院校教师科研绩效管理评价体系应该具有前瞻性、发展性、系统性和激励性等特点,需要进一步纠正科研绩效管理评价体系的导向性偏差,注重方法的科学性、合理性和实效性。

4 科研绩效管理的实施路径

4.1 制定质量生命控制战略,增强科研绩效管理推动力

高职院校应根据自身的特点、优势和办学目标进行合理定位,明确阶段性重点发展目标任务,进行顶层设计,这是质量生命控制的战略需要,也是增强科研绩效管理推动力的有效途径。高职院校需要完善科研管理体制机制,制定和完善有效的激励和考核制度,构建适合内涵发展目标的教师科研绩效管理评价体系,着力打造教师专业素养,努力提升实践教学、技术应用研究和推广能力。因此,科研绩效评价体系中需要纳入高质量的职业胜任标准、教育教学和实践研究成效以及学生的专业技能应用能力评价,高职院校应增强科研绩效管理推动力,重构以“专业建设+应用研究+社会服务”人才发展导向体系,在学生培养上探索“育训结合+书证结合”有效模式,培育高素质技术技能人才,助力产业结构升级换代需要。

4.2 改革职称评审考核制度,释放科研绩效管理激发力

职称评审考核具有重要的导向作用,是高职院校科研人才评价的重要形式。与普通高校的教师科研最大不同之处在于前者主要是基础性研究,而高职院校的教师的科研应该主要体现在技术应用性研究方面,但应会有少量的学术前沿研究。这就要求在科研绩效考核中,建立科学的评价指标体系,

考核点更多侧重于社会服务,侧重于与行业企业协同创新,如共同技术研发、产品改造或提档升级等等。高职教师的科学研究应面向行业企业或地方经济社会发展中的产品、技术、平台和管理等需要解决的难点问题。在职称评定上的导向上应该是引导教师更多从事应用性研究和科技成果转化。政府主管部门和高职院校需要深化职称考核制度改革,构建科学化、现代化和社会化的职称考核分级分类评价机制,充分发挥职称考核牵头部门的作用,引领高职院校人才创新创造活力,充分释放科研绩效管理激发力。

4.3 倡导团队联合攻关观念,提升科研质量管理整合力

需要在氛围营造上大力倡导“联合攻关和兵团作战”的新观念。单兵作战模式的科研,后续动力不足,需要引起科研绩效管理重视。当今的许多重大科研成果和科学研究,几乎都是跨学科整合、多领域拓展。^[1]从一定条件上说,团队联合攻关,就是未来高职院校高水平高质量应用性科研的方向。高职院校专业多、师资力量也越来越强,完全具备了跨学科、多领域研究的条件。可以由科研管理部门牵头联合财务处成立项目管理机构,除了对团队项目各环节严格把关,还要对经费预算、资源配置的科学性、合规性和合理性进行阶段评估。^[1]同时可以在二级学院建立项目分级负责机构,主要对科研团队进行评估、质询,对阶段成果进行专家督导。项目主持人一开始就会慎重考虑科研团队设立的可行性和合理性以及后续研究过程,这样可以较好地形成质量科研、团队科研和创新科研的良好氛围,凸显科研质量管理整合力效应。

4.4 把控全程质量控制条件,促进科研成果增强持续性

我们认为,实施全程质量控制需要三个基本条件:一是要确定科研绩效管理全程各环节目标控制的质量标准和评价方案;二是表示实际科研质量控制的结果与偏差的信息;三是采取措施或纠正偏差的方案并付诸实施。信息获得主要靠现代化的网络化科研管理信息手段,开通科研人员与管理者之间的沟通渠道,使信息快速、准确的反馈。措施要立足实际、科学可行,既有技术方案,又有服务保障措施。实践证明,过程质量控制的落实,一方面能使单位的科研资源得到充分

利用,形成有利于优胜劣汰,早出、多出成果、多出人才的良好科研环境;另一方面搞好课题的质量管理,院校的科研信誉度提升,既增强了投资者的信心,也使科研效益得以提高并产生较高的回报,从而使科学研究更加活跃,吸引更多的社会力量对科研投资。

5 结语

随着职业教育步入新时代,职业教育正向着高质量和现代化迈进。总之,高职院校需要坚持追求高质量办学和科研理念,变革现有的科研绩效管理体制机制,完善和设计的科学合理的职称和科研绩效评价体系。除此之外,合作攻关科

研团队,变革信息共享双赢机制、培育科研协同创新持续力等都是科研绩效管理需要研究的课题。政府主管部门、高职院校都需要转变管理和服务职能,充分认识质量控制是高职院校科研绩效管理的生命线,科研绩效管理工作者和科研工作者更需要加强研究,共同形成契约的默契和整合的力量。

参考文献

- [1] 胡泽文,武夷山.国外高校科研评估实践[J].高教发展与评估,2015,31(04):57-69+107.
- [2] 王曦.高校科研项目绩效评价研究与应用[D].南京师范大学,2017.
- [3] 姚井君.二级学院科研经费绩效管理与评价体系构建[J].中国高校科技,2017(10):58-60.

Thoughts on the Construction of Higher Vocational Accounting Major under the Background of “Internet +”

Jiayi Huang

Guangzhou Huali Science and Technology Vocational College, Guangzhou, Guangdong, 511325, China

Abstract

With the in-depth development and reform of “Internet +”, great changes have taken place in all walks of life. The accounting profession has gradually entered the Internet field in the context of big data and the Internet. In such an environment, corporate financial information changes toward a shared, flexible, and accurate direction. In recent days, China has cancelled the entry barrier for obtaining accounting qualification certificates. Therefore, China must improve the training of accounting professionals, think deeply about the accounting profession in higher vocational colleges, adjust the talent training plan to comply with the new trend of “Internet +”, and improve the quality and ability of accounting professionals to provide a steady stream of vitality for society and the country. As the most populous province in China, Guangdong Province is extremely essential to strengthen the thoughts on higher accounting professional construction.

Keywords

“Internet +”; higher vocational accounting; thoughts on construction

“互联网 +” 背景下高职会计专业建设思考

黄嘉怡

广州华立科技职业学院, 中国·广东 广州 511325

摘要

随着“互联网+”的深入发展以及改革,引起了各行各业之间也发生了巨大的变化。会计专业在大数据、互联网等背景下逐渐进入到了互联网领域当中。在这样的环境下企业财务信息朝向共享、灵活、准确的方向变革。近段时间中国取消了考取会计从业资格证的门槛,因此中国必须改良会计职业人员的培养,对于高职会计专业深度思考,调整人才培养计划方案才能够顺应“互联网+”的新趋势,提高会计专业人员的素质和能力,为社会和国家提供源源不断的活力。而中国广东省作为中国人口最多的省份,加强对高职会计专业建设思考是十分必要的。

关键词

“互联网+”; 高职会计; 建设思考

1 引言

随着中国“互联网+”的概念提出,关于互联网的技术得到了广阔的发展空间,其中以大数据、云计算等为主要代表对传统的会计专业产生深远的影响。使得会计数据呈现出灵活性和及时性特征,打破了传统会计服务受到时间以及空间的影响。变化的出现引起了各部门的关注,国家在2015年提出了“适应新变化,推进‘互联网+’的会计转型和升级”以及“抓紧时代的内涵,将会计和时代有机的结合”。这都体现出了国家对此密切的关注。在互联网基础的支持下中国广东省在未来会计职位将会具有会计信息化、核算智能化、操作流程精简化以及从业者综合素质提高化的特点。为了促

进中国广东地区经济发展以及人才培养,在高职会计专业建设方面使得人才的组织和培养需要上升到全新的层次,这也是高职会计发展面临的难题。

2 “互联网+” 背景下会计行业面临的冲击与挑战

中国广东省许多高职院校因为教学的理念以及基础设施、师资力量、社会企业需求的不同等等多方面限制,使得在人才培养的过程中依旧使用传统的教学方式和计划,并没有在“互联网+”的背景下做出本质上的变化。使用传统的会计专业建设方式已经不能够满足时代发展的需要,其主要表现在如下几个方面:

2.1 人才培养目标

中国广东高职院校传统的教学重点放在了培养学生基础会计财务的能力,但是没有结合社会的需要。随着电子计算机的普及以及专业化会计核算系统的出现,大量工作已经不需要人工来计算,逐渐转到由机械设备进行,传统的培养计划已经不能符合时代的内涵。同时在人才培养方案方面中国广东省高职院校普遍以课堂为核心围绕着教材为主的培养模式,但是这种方式已经无法培养出“互联网+”背景下需要的人才^[1]。

2.2 课程体系与教学内容

核心课程主要涉及到了包括会计知识理论的主要内容,但是涉及到的关于计算机技术以及网络技术的内容相对较少。课程中主要内容以传统会计行业及领域为主要方向,但是现如今已经是“互联网+”主流方向,课程中的案例以及知识过于传统没有涉及到互联网的会计实例,培养出的学生不能够满足社会的要求。另一方面高职院校考核教学的方式依旧采用人工判断、纸质答卷的方式,但是没有通过互联网开展的在线答题、线上测试学习等方式,学生无法在学习中接触到信息互联网,影响了能力和思想的培养。

2.3 师资队伍建设

中国广东省高职院校的教师主要是以缺少实践经验的专职教师为主要群体,鲜有丰富的会计从业经验的教师,同时一些经验丰富的教师由于年纪问题导致接触网络信息技术较少,不能够灵活应用信息技术,所以在授课过程中也无法将信息化会计教学带到课堂中去,长此以往学生不能够受到信息化教学的影响,和时代的发展相差甚远。

2.4 大中型企业会计岗位精简及优化

站在大中型企业的角度上来看,在以往的经营过程中为了满足各个机构的人才需要,在集团的内部常常会设置会计核算的专业化机构,专业化机构的出现方便了企业日常的会计核算,但是另一方面也阻碍了资金的运转效率和信息的实时沟通。在“互联网+”的背景下以及推出的ERP信息系统的带动下形成了企业财务共享中心。通过线上的方式结合互联网数据库核实财务信息,这样一来不仅减轻了人工成本也提高了经营管理的效率。另外在ERP控制系统的带动下也创新了财务管理模式。企业财务的信息资源将会进一步集中以

及各个部门进行共享,提高结算效率以及保障准确性,另外还能够省掉多余的环节。种种优势的作用下就意味着大中型企业会裁减多余的员工,将更多的财务职权总体掌握,并对会计岗位相应的作出调整,社会上传统的财务岗位必定大幅度减少,所以中国广东省高职院校也需要调整专业建设,转变人才的培养^[1]。

3 “互联网+”背景下高职专业建设思考

3.1 重新思考以及定位人才培养目标

随着“互联网+”时代的到来,云计算、大数据等新技术的出现,会计领域逐渐被丰富,这就导致对于会计人员的需求以及职能的掌握都提出了更高的要求。中国广东省高职院校需要重新规划以及调查分析社会的现状从而制定出人才培养目标,传统的教学方式是以加强学生基础财务核算能力为主,现如今应当转变到采用新技术开展财务管理等会计活动。中国广东省高职院校需要做到加强培养学生基础会计能力的同时又需要能够熟练的掌握互联网财务软件,通过借助计算机技术实现财务资源的共享以便在工作中帮助企业决策。另一方面高职院校要和企业沟通合作,共同研发新的教材并安排课程,指派教师前往企业学习并应用在教学当中。有利于加强学习和工作的及时衔接。

3.2 改革专业课程体系,优化教学内容

中国广东省高职院校会计课程在设计的过程中应当增加计算机的操作、互联网的理解、数据的建立与收集信息等,并且将学习的重点放在“互联网+”背景下的新要求中。对于会计专业教材的编辑应当结合时代的需要与社会形式,在保留传统具有实践意义的会计教学案例的同时还要结合时代的需要探索出具有“互联网+”鲜明特点的案例,让学生在学的过程中接触先进的理论知识,紧跟时代的内涵,让教学 and 实际彼此之间相结合。在课程学习、复习以及知识点考核的过程中采用互联网为平台开展信息技术方式,网络测评、网上答题并且教师线上打分等形式,不仅符合时代的要求同时也提高了效率,减少了纸质化的使用,实现了资源的合理优化。同时也减少了人工干扰,使得考试环节更加公平^[1]。

3.3 培养“互联网+”背景下的师资队伍

人才的培养过程中教师充当了重要的角色,而作为中国广东省高职教师应当将自身的经验与企业实际情况紧密的联

系,立足于保持零距离的实时对接。同时教师很少一部分来自于企业当中,大部分都是学校毕业,其自身的经验远远不足。在“互联网+”的背景下会计教师应当使用校企合作为切入点,在社会要求发生巨大变化的同时抓紧特征实时关注企业的变化,使之紧跟步伐提高实践性。一些拥有足够实力的企业可以定期将教师安排到企业当中实习,确保能够了解企业需求以及“互联网+”背景下的会计财务数据管控、资源共享、智能云端等等建设,保障高职院校学生的综合能力以及信息化水平。

3.4 加强校企合作,促进“互联网+”会计深入发展

互联网技术的出现,改变了社会发展的形式,拉近了企业内部空间,打破了传统会计受到时间以及空间的限制的局面。因此中国广东省高职院校需要探索出能够将互联网会计以及企业实际需要相结合的新的方向,同时将互联网技术和企业相统一,发挥出良好的优势,一定程度上减少资金的投入,借助学校在人力方面的优势,以互联网为媒体实现资源的整合。例如可以和企业签订合同,在双方的共同努力下开展对学生对口专业的培养,同时共同建设培训机构,通过互联网平台接受来自各地区的会计业务处理和运算,并将中国广东省本地的相关会计财务公司等加入到互联网平台中,开展高职会计人才计划,和社会的需要实时接轨,促进“互联网+”的进一步发展,减少理论和实践之间的不足之处,拉近学校和企业之间的距离。

会计是一门专业性较强的学科,因此需要和经济业务相

结合才能够彰显出实际价值。并且会计部门在企业当中又拥有十分重要的意义,涉及到了企业内部的核心以及对未来的发展方向。因此一些外部人员和非公司人员是不能够接触的,这样就为实训工作的开展带来了阻碍。所以加强校企合作,开展实训基地是十分有现实意义的,此外还要加强软件设施的完善,提高学生的操作能力和熟练掌握会计工作流程的能力。

4 结语

总的来说,在“互联网+”的背景之下企业对于当今时代的人才要求以及综合素质和知识掌握都提出了更高的要求。在这样的背景下中国广东省高职院校应当调整会计专业建设,结合市场和企业的需要,以及对于会计人才的需求和发展的方向有计划有方向的调整专业的建设,并且要重视人才目标的规划、改革课程体系、加强企业和高职院校之间的合作以及提高教师综合素质和实践能力。

参考文献

- [1] 李向红.“互联网+”背景下高职会计实践教学体系创新[J].教育与职业,2017,10(6):125-126.
- [2] 李向红.“互联网+”背景下高职会计实践教学体系的构建[J].职业技术教育,2017,38(14):41-44.
- [3] 孙丽.“互联网+”背景下高职会计实践教学评价体系构建[J].产业与科技论坛,2017,47(12):89-90.

《财经与管理》征稿函

期刊介绍与征稿范围：

《财经与管理》ISSN: 25297848 (online)、2529783X (print) 是一本由新加坡协同出版社创办的，在财经和企业管理研究领域，与全球顶尖学者广泛合作的国际化华文学术期刊。本刊存档于新加坡国家图书馆，以企业管理者、财经类专家学者为主要读者对象，以国际最新财经和管理研究成果为理论基础，旨在共享商业管理界的前沿理论、焦点话题、资本运作等优秀实践经验，打造具有国际影响力的财经资讯平台。

《财经与管理》是一本拥有高水准的国际性同行评审团队的学术期刊出版物，编者鼓励在财经和管理领域有着深入研究的专家学者，对本刊进行有理论和实践贡献的优质稿件投稿。

为满足广大科研人员的需要，《财经与管理》期刊内容包括但不限于以下领域：

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

作者权益：

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

出版格式要求：

- 稿件格式：Microsoft Word
- 稿件长度：至少3000字数
- 出版语言：华文
- 测量单位：国际单位
- 论文出版格式：Adobe PDF
- 参考文献：温哥华体例

评审过程：

编辑部和主编根据期刊的收录范围，组织编委团队中同领域的专家评审员对文章进行评审，并选取专业的高质量稿件进行编辑、校对、排版、刊登，提供高效、快捷、专业的出版平台。

出刊及存档：

- 电子版出刊（公司期刊网页上）
- 纸质版出刊
- 出版社进行期刊存档
- 新加坡图书馆存档
- 中国知网（CNKI）、谷歌学术（Google Scholar）等数据库收录
- 文章能够在数据库进行网上检索

《财经与管理》征稿函

期刊概况：

期刊概况：

刊名：财经与管理

ISSN：2529-7848（电子版）2529-783X（纸质版）

出版语言：华文

出刊周期：季刊（每1/4/7/10月出刊）

投稿网站：ojs.s-p.sg

收稿刊期：2019年第3期

出版社名称：新加坡协同出版社



出版社介绍：

协同出版有限公司Synergy Publishing Pte. Ltd. 成立于2015年，是一家具有广泛国际影响力的综合性出版单位。出版社立足于新加坡，面向世界各国学者，旨在发表各学术领域高质量研究成果，致力于为拥有优秀实验成果的研究者学者提供一个国际出版平台，以创办的学术期刊最终被SCI、SSCI、A&HCI以及EI等知名的引文索引数据库收录为目标，进而发展成为国际一流的学术出版单位，以促进国际学术的交流与发展，为推动人类科学技术的进步贡献一份力量。

基于这一目标，协同出版有限公司自成立起就开始在各个领域建立其学术基础，编辑出版发行多种在线图书与刊物。

协同出版有限公司作为国际在线出版商，主营学术期刊出版、学术会议承办，兼营财经与企业管理培训、电子图书、科技信息咨询、语言翻译等服务。它采用开放存取和学术同行评审制度，期刊范围涵盖广泛，包括科学、技术、医学、工程、财经与企业管理和社会科学。目前已经在新加坡、马来西亚、中国设立了办事处。本社拥有一批国际资深出版行业专家和著名学者，本着诚实守信，认真负责的经营理念，利用多年积累的社会资源和出版经验，在杂志、图书编辑出版发行，传媒合作等诸多领域为众多学者提供了优质的服务，搭建了一个分享和交流国际学术成果的专业平台。



Synergy Publishing Pte. Ltd.
contact@s-p.sg
www.s-p.sg
12 Eu Tong Sen Street
#08-169 Singapore(059819)

Finance And Management is an independent
open access journal published by Synergy
Publishing Pte. Ltd.

ISSN 2529-783X



02

9 772529 783191