

行政事业单位预算资金提质增效研究

摘要:在公共财政收支呈现紧平衡的态势之下,行政事业单位预算资金管理效能的提升成为优化公共资源配置的关键命题。提质增效要以效能型治理转型作为理念先导,以全生命周期管控作为制度支撑,以信息技术深度应用作为技术基础。预算编制、执行、评价各个环节分别承载着绩效目标科学化、过程管控精细化、评价结果刚性的管理要求,构建路径需从绩效导向嵌入、监控机制完善、激励相容机制建立这三个维度协同推进,进而形成全链条闭环管理体系。

关键词:行政事业单位;预算资金;提质增效;全流程管理;绩效导向

行政事业单位预算资金管理效率高低直接影响公共服务的供给质量和政府治理效能。在财政收支紧平衡常态化的大背景之下,提升预算资金使用效率已从一般性管理要求转变为制度性命题。围绕预算资金提质增效的内在逻辑、核心要求以及路径构建开展研究,对完善公共财政管理体系有着理论价值与现实意义。

一、预算资金提质增效的内在逻辑

预算资金提质增效根植于公共财政制度要求与治理能力现代化需要。在财政收支紧平衡成为常态化的背景之下,预算管理正从合规性朝着效能性方向转变,这构成了第一重逻辑支撑。合规性控制的目的在于确保财政纪律得以

落实,效能型治理则会追问资金投入是否能够实现“物有所值”,这反映出从政治治理从程序正义朝着结果正义的延伸。全生命周期管控构成了第二重逻辑支撑,编制、执行以及评价形成了闭环系统,使得资金管理具备自我优化完善的能力。信息技术的深度应用构成了第三重逻辑支撑,预算管理一体化系统实现了数据的贯通以及实时追踪,为精准化管理提供了扎实的技术基础。这三重逻辑相互嵌套在一起,为其奠定了坚实的理论根基。

二、行政事业单位预算资金管理的核心要求

(一)预算编制环节:绩效目标设定的科学化要求

2021年4月,国务院颁布实施《关于进一步深化预算管理制度改革的意见》(下称《意见》),强调坚持目标导向和问题导向,完善财政资金管理手段,破除财政资金管理瓶颈,提高预算管理水平,科学化和标准化水平。预算编制环节的核心要义在于将绩效目标设定从形式化程序转化为实质性管理工具。绩效目标作为预算编制的逻辑起点,其科学化程度直接决定后续执行监控和结果评价的有效性,科学化的首要体现是目标设定的可量化和可验证,绩效指标应覆盖投入、产出、效益等多个维度,以定量指标为主、定性指标为辅,以确保绩效信息的可采集、

可比较、可追踪。科学化深层要求是绩效目标和部门职能定位、年度重点任务及资源配置方案形成内在统一,使预算安排真正反映公共服务产出逻辑与成本效能。

(二)预算执行环节:过程管控的精细化要求

预算执行环节的精细化要求集中体现为支出进度与绩效达成的协同管控。精细化管理的核心要点是突破传统模式局限,不再单纯关注支出执行率,而是把监控视域拓展到绩效目标实现程度的动态追踪上,依托预算管理一体化系统实时采集的数据,包含预算执行数据和绩效指标信息,对各预算项目的资金拨付节点、工作计划节点以及绩效成果节点进行比对分析,从而及时发现偏差并启动预警响应机制。精细化的更高阶要求体现在对支出结构的优化方面,通过加强对预算单位资金支付行为的合规性校验与合理性评判,以此确保财政资源流向和绩效目标实现达到高度匹配。

(三)绩效评价环节:结果导向的刚性化要求

绩效评价环节的刚性化要求需以多层次评价体系构建作为前提,该体系涵盖单位自评、部门评价与财政评价这三个层级,且各层级在指标体系、评价标准与操作规范方面要实现有效衔接。刚性化更深层的意涵是评价尺度要进行动态演进,评价标准需和经济社会发展水平以及公共服务需求变化保持同步,从而让评价本身始终具备诊断价值。刚性化的终极指向是让

评价结论拥有管理约束力,使评价信息的权威性得到制度性确认。

三、行政事业单位预算资金提质增效的路径构建

(一)夯实编制基础,嵌入绩效导向、强化统筹规划

将绩效导向贯穿预算编制全流程,业务部门申报资金时需同步提交可量化、可核验的绩效目标及实施方案,明确预算产出与效益预期。统筹衔接中长期项目规划与年度预算,对跨年项目实行全周期预算管理,按项目进度分年拨付资金,杜绝资金沉淀、项目滞后问题。全面摸排存量资产及结转结余资金,盘活可调剂存量资源,从源头杜绝重复投入与资源闲置浪费。

(二)强化执行管控,完善监控机制、落实动态纠偏

依托预算管理一体化系统,对资金拨付、采购进度、合同签订等关键节点实时监控,同步统筹支出进度与绩效目标完成情况。建立分级预警纠偏机制,根据预算、绩效偏离程度分级处置,轻度偏离由单位自主调整,中度偏离由主管部门督导,重大偏离启动预算调整。动态优化支出结构,及时调减超预算额度,避免资金低效固化。

(三)硬化结果约束,搭建激励相容评价机制

建立绩效评价与预算决策之间的制度化关

联,并建立双向落实奖惩机制。正向激励优秀绩效单位,给予下年度预算优先保障、项目审批绿色通道等权益;反向约束不合格单位,暂停新增项目审批、督促限期整改。将绩效考核结果纳入干部考核并适度公开,以绩效压力倒逼各单位优化资金管理、提升资金使用效能。

四、结语

预算资金提质增效是公共财政从程序合规向结果效能进阶的必然选择。从理念转变、制度完善和技术赋能这三个维度切入,把绩效导向深度嵌入编制、执行、评价的全链条之中,构建起闭环管理体系,从而真正实现财政资源配置效率根本提升。预算管理一体化系统与结果刚性约束机制相结合,为行政事业单位预算资金管理提供从技术手段到制度保障的系统性方案。

作者:张进宝(新疆维吾尔自治区巴楚县人民武装部)

参考文献:

- [1]逢诗然,常阳,赵瑞敏.基于“提质增效”赋能高质量发展的民航事业单位预算绩效管理研究[J]. 民航管理, 2024(11): 20-23.
[2]陈爱玲.新时期行政事业单位财政预算资金绩效管理策略研究[J]. 财经界, 2023(27): 9-11.
[3]杨琳.民航行政事业单位预算绩效管理提质增效分析[J]. 民航管理, 2022(3): 89-92.

白酒集团司库体系搭建与资金统筹管理分析

摘要:本文以白酒集团为研究对象,立足行业经营特性与集团资金管理痛点,系统探析现代化司库体系搭建与资金统筹优化的实践路径。研究立足战略型司库管理理念,从层级化司库组织架构、全流程资金管理管控、投融资一体化统筹、数字化司库平台搭建等多维度,构建适配白酒集团发展的资金管理优化体系。研究旨在破解白酒集团资金分散、管控薄弱、资源错配等难题,盘活存量资金、降低综合融资成本、筑牢资金安全防线。通过推动传统资金核算管理转型,助力白酒集团实现资金流、业务流、信息流深度协同,为白酒行业财务数字化转型、资金精细化治理与企业长效稳健发展提供实践参考与理论借鉴。

关键词:司库体系搭建;资金管理;统筹管理

引言:随着国内产业结构升级和国企财务数字化转型深化推进,现代化司库体系建设已成为大型集团优化资源配置、防控财务风险、赋能战略发展的重要抓手。白酒行业是兼具消费属性与社交属性的特色支柱产业,白酒集团普遍形成集团化经营格局,资金体量大、现金流密集、产销资金周转频繁,对资金统筹调度和精细化管控提出了较高的要求。传统分散式资金管理模式存在资金沉淀严重、融资成本高、资金监控滞后等短板,难以适配白酒集团规模化、高质量发展要求。与传统资金管理模式相比,现代化司库体系以数字化平台为支撑,以资金集中统筹为核心,

兼具资金归集、投融资管理、资源优化配置等多元功能,能实现企业资金流、业务流、信息流的深度融合,是企业实现财务转型、提升资金价值创造力的重要路径。

一、重构层级化司库组织架构,夯实资金统筹管理基础

白酒集团需要建立专业化司库组织体系,并对各层级岗位职责和管理权限进行合理的明确,实现资金管理专业化、规范化、层级化运行。设立专属司库管理中心,作为全域资金管理的核心决策与统筹机构,全面统筹集团资金战略规划、司库体系建设、资金归集调度、投融资统筹、风险管控、制度搭建等核心工作,统一制定集团资金管理标准、审批流程及考核体系,打破各子公司、各品牌板块资金独立运行、各自为政的管理壁垒。结合白酒行业资金管理特点,设置资金归集岗、预算管控岗、投融资管理岗、风险监控岗、数字化运维岗等专属岗位,配备复合型人才,打造专业化司库管理团队。各业务板块和子公司设立专职资金管理岗位,接受集团司库中心垂直管理,主要负责本单位日常资金收支、数据上报、预算执行、资金归集配合、流程落地等基础工作,严格落实统一资金管理制度和调度要求。建立健全司库工作考核机制,将资金归集率、预算执行率、资金沉淀率、风险管控成效等指标纳入各子公司绩效考核体系,倒逼各经营主体落实资金统筹管理要求。

二、深化资金预算全流程管控,提升资金配置精准度

资金预算是资金统筹管理的重要抓手,白酒集团需依托司库体系,搭建全流程资金预算管控体系,以此提升资金配置精准度。

在预算编制阶段,推动业务、财务、司库等部门深度联动。结合白酒行业销售旺季、节庆营销、产能升级、原材料采购、品牌推广等核心业务场景,由各业务板块提前提报年度、季度、月度资金需求。司库中心结合集团战略规划、年度经营目标及历史资金数据,精准测算全域资金收支规模,编制整体资金预算。针对白酒生产周期与销售回款周期的差异化特征,细化预算管理颗粒度,区分经营资金、项目资金、营销资金、投资资金,全面提升预算编制的精细化、精准化水平。在预算执行阶段,依托司库数字化平台实现资金支出刚性管控,所有资金支付均需对应预算项目、符合预算额度,超预算资金原则上不予支付。针对白酒旺季突发备货、临时营销活动等特殊场景,建立预算动态调整机制,规范预算增补、调剂审批流程。实时监控各业务板块预算执行进度,动态跟踪资金收支偏差,对预算执行滞后的单位及时预警、督促整改。

三、统筹投融资一体化管理,优化集团资金投资结构

依托司库体系实现投融资一体化统筹管

理,优化资金资本结构,是企业实现资金价值最大化的核心路径。

在融资管理方面,司库中心统筹整合集团全域融资资源,统一对接银行、券商等各类金融机构,聚合集团整体信用资源,提升综合授信额度,争取更低利率、更优期限的融资合作政策。结合集团资金存量、收支节奏、项目建设周期,合理搭配短期流动资金贷款与中长期项目融资,优化融资期限结构。盘活集团闲置资金、理财资金及存量资产,合规开展低风险理财业务,提升闲置资金收益,实现融资“降本”与资金“增收”双向发力。在投资管理方面,建立司库与投资部门联动审核机制,所有固定资产投资、产业投资、品牌投资、渠道投资项目,均需通过司库中心开展资金可行性论证,结合集团资金储备精准评估项目资金承载力。同时,动态跟踪存量投资项目资金使用情况,全程监控项目资金拨付、使用、回款全流程,保障投资资金高效利用、投资收益稳步落地,实现投融资收支平衡、风险可控、效益最优。

四、搭建数字化司库管理平台,赋能资金管控转型升级

白酒集团需立足自身经营特性,搭建智能化、可视化的专属司库数字化管理平台,破除数据壁垒,全面提升资金全流程数字化管控水平。

通过数字化平台整合集团财务系统、业务系统、供应链系统、销售渠道系统、银行结算系统数据,打通各部门、各子公司数据孤

岛,实现资金流、业务流、信息流、数据流深度贯通。平台覆盖账户管理、资金归集、收支结算、预算管控、投融资管理等核心功能,实现资金业务线上审批、智能核算、自动归集、动态监控。同时,依托平台大数据分析能力,自动生成资金收支报表、资金存量分析、预算执行分析等专项报告,为集团资金决策、战略布局提供精准数据支撑。

五、结语

综上所述,司库体系建设是企业财务核算模式的迭代升级,推动资金管理从传统核算监督向战略赋能转型。未来,白酒集团需紧扣行业发展趋势与自身经营战略,持续优化司库管理运行机制,深化数字化转型,动态完善资金统筹管控模式,持续筑牢财务风险防控防线,以科学化、精细化、智能化的资金管理体系赋能企业生产经营与品牌建设,为白酒集团高质量发展夯实财务根基。

作者:田芝秀(山西杏花村汾酒集团有限责任公司)

参考文献:

- [1]文静.经济周期转换中白酒企业资产再平衡策略探究[J]. 河北企业, 2026(6): 99-102.
[2]晏启念.大数据时代下白酒企业采购成本管理的转型升级[J]. 中国物流与采购, 2026(6): 108-109.
[3]王伟东.流动的“血脉”:如何疏通中小酒企的资金管理之困[J]. 中国酒, 2026(3): 78-79.

智能财务共享模式下会计人员能力转型研究

伴随企业数字化经营工作不断推进,财务共享已经从票据集中、核算集中、流程标准化,转变为依靠智能审核、自动记账、流程机器人和数据看板建立的智能财务共享模式。重复性核算事项被系统取代以后,会计人员原本主要围绕凭证处理、账务核对、报表编制等所形成的能力结构面临重塑,管理支持、风险识别、数据解释、业务协同能力的重要程度明显提高。探讨会计人员能力转型,对于组织结构效能提高、会计职业持续发展而言都意义重大。

一、转变职业定位,推动会计人员由核算型向管理型转变

智能财务共享模式改变了会计工作的组织边界和价值逻辑。过去,会计人员多围绕单据审核、费用报销、往来核对和报表出具开展工作,工作质量主要体现在数据准确、流程合规和结果及时。共享平台建立后,标准化事项被集中处理,系统能够自动识别票据信息、匹配业务规则并完成基础核算,会计人员若仍停留在被动记账层面,职业价值容易被压缩。能力转型的首要任务,是将职业定位从事后核算转向

事前参与、事中控制和事后分析相结合的管理角色。会计人员需要理解企业战略目标、经营模式和业务流程,将财务规则嵌入采购、销售、项目和资金管理等领域,在预算执行、成本控制和绩效评价中提供专业判断。同时,还要从呈现财务结果转向解释经营过程,分析收入波动、费用异常和回款滞后背后的业务原因,提出可落地、可执行的改进建议。

二、强化数字素养,提升智能财务工具应用能力

智能财务共享系统的运行基础是数字技术与财务流程的深度融合,会计人员的数字素养直接影响共享系统的使用效率。当前部分会计人员习惯于传统表格处理和线下沟通,对智能报销、电子档案、银企直连、流程机器人和数据看板等工具掌握不深,容易出现系统会用但不会分析、数据能查但不会转化、流程能走但不会优化的问题。提升数字素养,并不是要求会计人员全部成为技术开发人员,而是要求其理解智能工具的运行逻辑、数据来源、控制规则和应用边界。会计人员应掌握共享平台

各业务模块的功能,依据业务类型设置审核要点,识别自动化处理中的异常信息,及时反馈规则缺陷和流程堵点。在日常工作中,还应增强数据提取、清洗、透视分析和可视化表达能力,围绕费用趋势、资金占用、合同履行和预算偏差形成分析成果。对于智能审核工具,会计人员还要具备规则设计意识,将常见风险点和管理要求转化为系统规则,推动财务工作由经验驱动转向数据规则驱动。

三、深化业财融合,增强经营分析与业务协同能力

智能财务共享并不是把财务部门与业务部门简单分离,而是通过流程集中和数据集中,为业财融合提供更稳定的基础。共享中心承担大量标准化任务后,会计人员可以从事务性工作中释放出来,把更多精力投入业务理解和经营支持。但在实际运行中,若会计人员缺少业务语言和场景意识,只从科目、凭证和报表角度看问题,仍难以对经营决策形成有效支撑。因此,能力转型必须突出业财融合能力建设。会计人员应熟悉企业主要业务链条,了解订单

形成、合同签订、采购入库、成本归集、收入确认和资金回收等关键节点,把财务数据还原到真实业务过程中。例如,面对销售费用增长,不能只描述费用率升高,还要结合区域市场、客户结构、促销政策和回款情况判断投入是否有效;面对项目成本超支,也应追踪材料价格、施工进度、合同变更和责任归属。通过与业务部门建立常态化沟通机制,会计人员能够在预算编制、经营复盘和风险预警中发挥连接作用,形成业务、核算与决策之间的协同闭环。

四、提升数据治理能力,夯实财务决策支持基础

智能财务共享能够沉淀大量跨部门、跨系统和跨流程的数据资源,但数据规模扩大并不必然带来决策质量提升。如果基础数据口径不统一、业务编码不规范、主数据维护不及时、系统之间存在信息断点,财务分析就可能出现结果失真,甚至影响管理判断。会计人员能力转型必须把数据治理作为重要内容,从关注单张凭证和单项账务,转向关注数据生成、传递、加工和应用的全过程。会计人员应参与客户、

供应商、项目、合同、成本中心和费用类型等主数据管理,推动口径统一和标准固化,减少多头记录、重复录入和分类混乱问题。在数据分析过程中,还应具备数据校验和逻辑判断能力,能够发现异常波动、缺失数据、跨期错配和规则冲突,并结合业务事实进行修正说明。更重要的是,会计人员要将数据治理与管理需求结合起来,围绕预算控制、现金流预测、盈利能力分析和风险预警建立指标体系,使其共享平台中的数据从静态记录转化为动态洞察。

五、结语

总体来看,智能财务共享模式推动会计工作从分散处理走向集中协同,也促使会计人员由传统核算角色向管理支持、数字应用、业务协同和数据治理角色转变。面对技术重塑和组织变革,会计人员不能简单依赖经验延续职业优势,而应主动提升复合能力,在理解业务的基础上运用智能工具,在规范数据的基础上服务经营决策。企业也应完善培训、岗位轮换和评价机制,使会计人员在智能财务共享体系中形成新的职业价值。作者:范晓(河北经贸大学)

马克思劳动价值论视域下企业绩效管理优化路径探析

劳动是价值创造的唯一源泉,劳动者的有效劳动是企业生存发展、提质增效的根本动力。马克思劳动价值论深刻阐明了劳动创造价值、有效劳动产生经济效益的基本规律,为现代企业管理提供了科学的价值导向。在市场竞争日趋激烈、企业转型不断提速的当下,传统绩效管理模式重指标、轻价值,重考核、轻激励,难以真实反映劳动贡献,容易造成人力错配、效能弱化等问题。立足劳动价值论重塑绩效管理体系,聚焦价值创造、劳动贡献与公平激励,是企业优化内部治理、提升经营质效的重要路径。

当前,不少企业的绩效管理仍存在理念偏差与机制短板。部分企业考核标准单一固化,忽视不同岗位劳动强度、技术含量与价值产出的差异性。一些技术性、创新性、基础性服务岗位创造的隐性价值难以量化体现。同时,绩效考核过度侧重短期数据,弱化了对高质量劳动的激励作用。长此以往,容易造成有效劳动积极性下降、无效劳动重复堆砌、人力价值未能充分释放,制约企业整体经营效率提升。

以劳动价值论为引领,树立“以价值创造为核心”的绩效管理理念,是企业优化管理的前

提。企业发展的本质,是依靠劳动者持续、高效、优质的劳动创造社会价值与经济收益,绩效管理应回归劳动本源。企业在日常管理中,要主动摒弃形式化、量化式的粗放考核思维,区分有效劳动与无效劳动,创造性劳动与重复性劳动,让考核导向真正贴合价值生成规律,推动全员从“完成任务”向“创造价值”转变。

立足劳动贡献差异,构建分层分类的精细化考核体系。结合劳动价值论的差异化价值逻辑,企业应根据生产、技术、研发、营销、行政等岗位特点,设置差异化考核指标体系。对一线生产岗位

侧重劳动效率、质量成效;对技术研发岗位侧重创新成果、技术摊销价值;对市场岗位侧重业绩贡献与品牌价值提升。通过分类考核,精准匹配不同岗位的劳动价值,杜绝“一刀切”考核带来的不公平问题,让每一份有效劳动都能得到客观认可。

健全价值导向激励机制,实现劳动贡献与收益分配相匹配。按劳分配是劳动价值论的核心实践要求,也是激活人力动能的关键。企业要打通绩效与薪酬、晋升、评优的联动通道,坚持多劳多得、优绩优酬,让高价值劳动者获得更高回报。针对重复性劳动、低效劳动建立整改约束机制。

同时,兼顾效率与公平,注重对基础性、保障性劳动的认可与激励,避免唯业绩论、唯数据论,营造尊重劳动、崇尚实干、鼓励创造的良好企业氛围。

总而言之,劳动价值论为现代企业绩效管理提供了科学的理论指引。企业唯有坚持以价值创造为导向,不断优化考核体系、完善激励机制、激活劳动潜能,才能充分释放人力资源价值,持续提升经营管理水平,以高效能内部治理支撑企业高质量发展。

作者:姜涵铭(北方工业大学马克思主义学院)