

金税四期背景下税收征管的制度适配与法治完善

随着金税四期工程的全面落地,我国税收征管正式由“以票控税”迈入“以数治税”的新阶段。依托跨部门大数据互联互通,税务部门可整合银行、市场监管、海关、人社等百余项经营数据,实现涉税行为穿透式监管,大幅压缩涉税灰色空间,强化经济法对市场主体的约束效能。但技术迭代速度超前于现行法律制度更新,征管实践出现规则滞后、权责模糊、权利保障薄弱等现实矛盾,亟待补齐制度短板,实现数字征管与税收法治的深度适配。

当前税收征管制度与金税四期运行模式存在明显脱节。其一,涉税数据共享缺少刚性法律约束。现行《中华人民共和国税收征收管理法》仅原则性规定部门涉税信息协助义务,未明确各单位数据报送范围、时限以及拒不配合的法律后果,部分部门存在数据壁垒,制约大数据监管落地效率。其二,算法执法缺少规制规范。智能预警模型自动筛查涉税疑点,容易出现算法偏差、机械预警,部分企业因行业经营波动被系统标记为异常,现有法律未划定大数据研判的边界,

基层税务机关自由裁量空间较大,容易引发选择性执法,加重民营企业合规压力,出现“名义减税、实际征管收紧”的现实矛盾。其三,纳税人救济机制相对滞后。金税四期实现实时风险推送,企业需短时间内举证说明经营疑点,现行复议、诉讼程序较为冗长,面对智能化稽查,纳税人抗辩、举证、纠错渠道不够通畅,私权保障存在短板。立足经济法原则,应当从制度修订、程序约束、权利保障三个层面完善法治建设,适配数字化征管变革。首先,加快修订《中

华人民共和国税收征收管理法》,增设数字化征管专章,明确跨部门涉税数据共享的法定责任,厘清涉税信息收集、存储、使用边界,兼顾征管效率与个人、企业的数据隐私保护,划定大数据调取的适用范围,防范数据滥用风险。其次,建立税务算法审查机制,出台全国统一的行政处罚裁量基准,对风险预警模型开展定期合规审查,剔除不合理的比对指标,防止机械执法。规范基层税务机关考核机制,弱化刚性税收任务指标,避免为完成收入指标过度使用大

数据稽查手段,稳定市场预期。最后,优化纳税人权利救济规则。简化大数据预警后的异议申诉流程,推行线上快速复核机制;完善行刑衔接制度,厘清行政稽查与刑事立案界限。通过制度调整平衡国家征税权与企业经营自主权,在发挥金税四期打击偷税漏税、维护公平竞争秩序作用的同时,降低制度性交易成本,以完备的税收法治,夯实数字经济时代市场经济的经济法保障根基。

作者:张睿宁(西安工程大学)

电子发票普及下企业会计档案管理优化研究

伴随财税数字化改革的不断深入推进,电子发票逐渐替代了传统纸质发票,变成企业财务核算、档案管理的关键凭证。传统会计档案管理模式存在适配性欠缺的状况,流程不规范、数据割裂、智能化程度低等问题越发明显,对企业财务合规发展造成了限制。在数字化发展的背景之下,本文剖析电子发票落地之后会计档案管理存在的痛点,给出相应的优化对策、保障机制,帮助企业达成会计档案数字化、规范化转型。

一、电子发票普及后企业会计档案管理现存问题

电子发票实现全面普及之后,企业传统的纸质档案管理模式,已经难以适应数字化财税工作的要求。多数企业依旧秉持传统管理思维,没有建立起适配电子票据的标准化归档管理制度,财务人员在票据审核、原件留存等方面把控不够严格,容易出现发票被篡改、重复入账、资料缺失等情况。业务与财务系统相互分离,电子发票数据无法与业务信息实现联动,档案存储零散,调取存在困难,再加上数据备份、安全防护方面存

在不足,很容易引发数据泄露和丢失问题,对会计档案的完整与真实造成损害。

二、电子发票普及下企业会计档案管理优化对策

(一)规范发票归档全流程,统一档案管理新标准

规范电子发票归档的整个流程,统一档案管理标准,这是加强企业会计档案合规管理的关键所在,能够切实解决传统归档流程中存在的零散、标准不统一、权责不清晰等问题,避免发票遗漏归档、重复入账、篡改造假等风险,建立起标准性、闭环化的档案管理模式,以适应数字化财税监管的发展需求。

以中小型商贸流通企业来说,这类企业发票往来数量多、品类繁杂,普遍有电子发票与纸质发票混合归档、人员归档操作不一致的情况,很容易引发票据丢失、账目混乱等问题。针对这种情况,企业可以依照国家企业会计档案管理的相关准则,梳理发票接收审核、财务入账、分类归档、日常保管、到期销毁的完整流程,制定专门的电子发票归

档管理制度。明确要求电子发票以PDF版式原件进行归档,并设定月末固定的归档节点,按照采购、销售、费用等各类目进行统一存档。同时细化财务岗位的职责,让出纳负责发票收集初审,会计负责合规核验与归档整理,财务主管负责终审把关。通过标准化流程的落实,杜绝人工归档的随意性,防范重复报销、虚假入账等问题,实现发票归档全程可追溯,全面提高企业会计档案管理的合规性和完整性。

(二)打通业财数据一体化,构建智能档案新系统

当下企业电子发票管理升级面临着一些主要瓶颈,像是业财数据存在割裂现象,档案管理的智能化水平不够高。要是能够推进业财数据实现一体化融合,建立起智能档案管理系统,就能切实打破业务与财务之间的数据壁垒,依靠数字化技术打通票据数据和经营数据的通道,取代传统的人工归档模式,全方位提高会计档案管理的效率,增强核验精准度、调取便捷性,实现档案管理的智能化升级。

如中型生产制造企业,过去其业务系

统、财务核算系统、发票管理系统都是相互独立的,采购入库、产品销售、费用支出等业务数据没办法和电子发票数据自动匹配,财务人员得人工去核对票据与业务单据,工作量大,且容易出现核对误差。若搭建起一体化业财智能档案管理平台,与采购供应链、销售管理、财务ERP等核心系统对接,就能实现全平台数据实时同步。这个系统能够自动关联匹配采购入库、付款凭证与进项发票,同步完成销售出库、收款单据与销项发票的比对校验,与此同时还能自动化完成发票采集、分类归档、真伪查验、重复报销筛查等工作。工作人员借助关键词、单号、日期等信息可以快速调取全套关联档案,极大地减少人工工作量,避免操作失误,充分满足企业规模化经营的档案管理需求。

三、电子发票普及下企业会计档案管理优化实施保障体系

建立并完善电子档案管理的配套制度模式,依照自身经营特点,对档案安全、权限管理、数据备份、日常运维等方面的管理制度进行细化,明确管理的红线、考核标准,以此

ESG信息披露对企业会计信息透明度的影响研究

在资本市场走向规范化、企业朝着可持续发展转型的背景下,单纯的财务披露模式已经没办法满足市场监管、投资者的需求。ESG信息披露作为非财务信息公示的关键载体,能够弥补传统会计信息披露所存在的不足,减轻市场信息不对称的问题。本文依据ESG披露的核心内涵,探究其对于企业会计信息透明度所具有的帮助作用,并且从企业内部建设、外部监管的维度给出优化途径,帮助企业提高信息披露的质量。

一、ESG信息披露的内涵

ESG信息披露指的是企业依据可持续发展理念,针对各类利益相关方,公开自身在环境、社会、公司治理等维度上经营举措和成效的一种常态化公示行为。这种披露突破了传统财务披露仅仅关注盈利数据的限制,能够全面呈现企业非财务方面的经营状况、社会责任等内容。这种披露方式具有真实、完整、规范等核心特性,能够客观地反映企业绿色发展、社会责任、内部治理的实际

情况,是评判企业综合发展质量与合规水平的关键依据,也是市场化信息披露模式的重要组成部分。

二、ESG信息披露对企业会计信息透明度的影响分析

规范的ESG信息披露能够对企业会计信息透明度提高起到有力的促进作用,为企业内部经营与外部市场认知之间搭建起沟通的桥梁。企业若常态化公示环境治理、社会责任、治理结构等方面信息,会促使自身规范财务核算流程,对财务舞弊、信息隐瞒等违规行为加以约束,从源头上保障会计信息的真实可靠。另外,多元化的披露内容丰富了企业信息公示的维度,弥补了传统会计信息披露存在的单一性问题,使得利益相关方能够依据财务数据与非财务数据对企业经营状况进行全面研判。这样一种全方位的信息输出模式,能够有效减少信息不对称问题,提高会计信息的可参考性与公开性,不断增强企业会计信息的整体透明水平。

三、ESG信息披露下企业会计信息透明度的优化策略

(一)深耕内部建设,搭建协同披露机制企业的内部模式建设是规范信息披露、提高会计信息透明度的关键所在。统一的披露流程与部门协同机制,能够切实解决诸如财务信息和ESG信息出现脱节,以及数据披露不够规范此类内部问题。通过建立起一体化的披露架构,明确岗位职责与审核标准,如此便能从根源上避免出现信息失真或者遗漏等情况,进而确保会计信息、非财务信息能够真实且同步地输出,为外部信息使用者呈上一份可靠的企业经营依据。有不少上市制造企业已经实行了内部协同披露模式。为了顺应资本市场信息披露的要求,企业特意组建了一个信息披露专项团队,这个团队由财务、内控、生产、行政部门共同构成。该团队摒弃了过去那种财务、环保、经营信息分散整理且单独上报的模式,转而把会计核算数据、财务报表信息与生产环保、社会责任、内部治理等ESG数据统一整合梳理。企业还同步制定了内部信息审核

制度,将数据采集、交叉核对、逐级审核、对外公示的整个流程进行细化规范,明晰了各部门岗位的信息报送责任。并且定期进行财务披露与ESG披露专项培训,以纠正数据填报偏差、信息隐瞒等情况。这种模式解决了以往会计信息片面、数据不符的问题,使得企业财务数据更能契合真实的经营现状,大幅提高会计信息的完整性与透明度。

(二)完善外部约束,健全长效监管体系完善外部监管约束对促使企业规范信息披露、提高会计信息透明度有着重要作用。统一的行业披露标准、常态化监督检查、多元监督模式,能够有效整治企业选择性披露、虚假披露、延迟披露等违规行为,弥补企业内部披露的不足,借助外部监督力量推动企业会计信息与ESG信息披露朝着规范化、标准化方向发展。当下国内资本市场已逐渐完善ESG与会计信息联动监管模式,这是外部约束助力信息透明化的典型实践。监管机构依据不同行业的经营特性,出台差异化的信息披露细则,统一企业财务会计信息与ESG信息的披露口径、披露内容、公示周期,彻底改变

以往行业信息披露标准混乱、无章可循的状况。同时,监管部门建立常态化专项核查机制,定期抽查上市公司披露的财务报表、会计凭证、ESG专项报告,针对虚增利润、隐瞒负债、选择性公示正面信息等违规企业,采取行政处罚、市场公示、信用降级等惩戒手段。市场还引入第三方审计、评级机构进行独立核验,结合媒体与中小投资者的舆论监督,形成全方位监管格局,有效约束企业违规披露行为,持续提升整体市场的会计信息披露质量。

四、结语

本文详细阐释了ESG信息披露的核心内涵,清晰表明其对规范企业财务核算、提高会计信息透明度有着积极作用。研究得出,优质的ESG信息披露不仅能够有效缓解资本市场信息不对称,而且内外协同的披露模式是保障信息质量的关键。通过企业内部协同建设、外部监管完善的共同努力,能够持续规范企业信息披露行为,优化资本市场信息环境,为企业可持续经营与市场稳健发展提供有力支持。

作者:张旭彤(河北经贸大学)

智能制造转型中制造业技能人才供需矛盾的成因与化解路径

当前,以人工智能、工业互联网、大数据等为代表的新一代信息技术正加速向制造业渗透融合。传统制造业引入工业机器人、智能控制系统后,生产过程正朝着自动化、柔性化方向深刻变革。然而,技术迭代的加速与技能人才的有效供给之间形成了显著的“时间差”。“设备易得、人才难寻”已成为制造业领域的普遍困境。据人社部数据,2025年底,仅智能制造领域人才缺口就达450万。在2026年全国两会上,多位代表委员指出,人才发展的供需失衡呈现出“双重短缺”与“供给脱节”的突出问题。在此背景下,分析智能制造转型中技能人才供需矛盾的深层成因并探寻化解路径,具有重要的现实紧迫性。

一、智能制造转型中技能人才供需矛盾的现实表征

智能制造对技能人才的需求并非简单的“数量缺口”,而是呈现“双重短缺”与“技能错配”叠加的复杂结构。一方面,高端领军型技术人才与一线高技能“数字工匠”同步紧缺。智能制造产线既需要从事核心技术研发的顶层人才,也需要大量能够操作、调试、维护智能设备的一线高技能人才。然而,当前两类人才的供给均显不足,这种“高端短缺、低端冗余”并存的局面,构成了供需矛盾的典型特征。另一方面,技能错配问题日益突出。《制造业人才发展规划指南》指出,截至2025年,我国制造业十大重点领域人才缺口接近3000万人。但比“数量缺口”更为深刻的是“结构性错配”——职业院校毕业生所掌握的技能与企业智能化产线实际所

需之间存在系统性偏差,新人职技术工人往往需要6至12个月再培训方能胜任岗位。普通高等教育与职业教育在培养目标、课程设置等方面长期各自为政,尚未形成面向智能制造需求的人才培养合力,导致供给端与需求端之间持续存在结构性脱节。

二、供需矛盾的深层成因分析

供需矛盾的生成并非单一因素所致,而是技术变革、制度供给与社会激励三重因素交织共振的结果。

(一)技术迭代与技能形成之间存在“时间差”

智能制造的技术更新速度远快于技能人才的培养周期。一项新技术的应用可能在数月内改变生产线的操作方式,而一名合格技术技能人才的培养则需要两至三年。工业机器人普及、数字化车间建设等场景中,对劳动者的数字素养、编程能力和系统思维提出了全新要求——不再满足于单一工序的熟练操作,而是需要理解整条智能产线的运行逻辑。技术迭代的加速度与技能形成的长周期之间的“时间差”,构成了供需矛盾的技术性根源。与此同时,原有产业工人由于知识结构和技能基础的限制,难以通过短期培训实现向新岗位的顺利迁移,进一步加剧了转型过程中的结构性摩擦。

(二)教育培训体系存在结构性滞后

职业教育对智能制造转型的响应速度明显不足:一方面,职业院校的专业设置、课程内容长期固化,教材更新周期落后于产业技术迭代三至五年,许多院校的实训设备与企业的智能产线存在代际差距;另一方面,

产教融合在实践层面多停留在“挂牌合作”“顶岗实习”等浅层阶段,企业因担忧技术外泄和人才流失而不愿深度参与培养过程,院校则因缺乏产业一线的真实场景而难以培养出符合需求的人才。政府、学校、企业三方权责不明,导致产教融合面临结构性障碍,制约了技能人才供给的质量提升。

(三)技能价值的社会认同与激励机制双重失衡

长期以来,传统“重学历、轻技能”的社会观念使技能型岗位在劳动力市场中缺乏吸引力,年轻一代更倾向于选择学历教育路径而非职业教育路径。与此同时,制造业技能岗位的薪酬水平、职业发展空间和社会声望等与其他行业相比缺乏竞争力,导致“招不来、留不住”的困境反复上演。人才是建设制造强国的根本,加快培养智能制造业发展急需的高素质技能人才显得尤为紧迫和重要。但若技能价值的制度性回报与社会性认可无法同步提升,供给侧的“意愿不足”便难以从根本上扭转。

三、供需矛盾的解决路径分析

破解供需矛盾需要从人才培养的制度重构、企业主体功能的激活以及社会价值认同的重塑三个维度协同发力。

(一)重构面向智能制造的职业教育体系职业院校应当主动对接智能制造的技术需求,建立专业设置与课程内容的动态调整机制:一方面,围绕工业机器人应用、智能控制、工业互联网运维等智能制造核心领域,增设新兴专业并改造传统专业课程,将数字技能、系统思维和跨工序协作能

力纳入人才培养的核心目标;另一方面,加快实训设备的更新换代,引入企业真实产线的模拟系统,缩短课堂教学与岗位需求之间的能力断层。同时,健全“双师型”教师队伍培养机制,鼓励专业教师定期进入企业实践,将产业一线的技术动态及时转化为教学资源。职业教育必须主动适应新质生产力发展要求,将新技术、新工艺、新规范纳入教学标准,构建与智能制造岗位能力图谱相匹配的模块化课程体系,真正实现“所学即所用”。

(二)强化企业在技能人才培养中的主体功能

企业不仅是技能人才的需求方,更应是技能形成的核心参与方。应通过税收减免、财政补贴等政策工具,激励企业深度参与职业院校的专业建设、课程开发和实践教学,将企业真实的技术标准和工作流程嵌入人才培养的全过程。同时,鼓励大中型企业建立内部技能培训中心和学徒制体系,将技能传承与技术创新同步推进。在制度层面,需明确企业在产教融合中的权责边界与激励约束机制,使“育人”真正成为企业经营活动的有机组成部分而非额外的成本负担。2026年全国两会上,有政协委员建议实施“战略领军”与“数字工匠”双轮驱动,并启动“新时代工匠职教体系重塑工程”,这需要政府配套出台专项支持政策,将企业参与人才培养的投入纳入税收抵扣范畴,从利益机制上激发企业育人动力。

(三)重塑技能价值的社会认同与激励体系

化解供给侧的“意愿不足”问题,关键

在于提升技能岗位的社会吸引力和职业获得感。在制度层面,应完善技能人才的职业发展通道与薪酬激励机制,将技能等级与岗位晋升、薪酬待遇实质性挂钩,使技能型人才具备与学历教育同等甚至更优的职业前景。在社会层面,应通过舆论引导与制度设计的双重发力,逐步扭转“重学历、轻技能”的社会观念,在全社会范围内形成“技能光荣、劳动崇高”的价值共识。技能人才作为智能制造转型的直接承载者,其劳动价值理应得到充分尊重与合理回报。构建技能型社会,需要从国家战略高度系统设计技能人才的培养、使用、评价和激励制度,打通技能人才从一线岗位走向技术专家和管理岗位的多元成长通道。

智能制造转型与技能人才队伍建设之间并非简单的“技术替代劳动”关系,而是相互赋能、协同共进的辩证统一。技术的进步最终需要由人来驾驭和推动,技能人才的供给质量直接决定着智能制造转型的深度与广度。化解当前制造业技能人才供需矛盾,既需要职业教育和培训体系的深刻变革,也需要企业在育人环节的实质性回归,更需要全社会对技能价值的重新认知与制度保障。唯有在技术变革与人才供给之间建立起动态适配的良性机制,方能使智能制造真正成为驱动制造业高质量发展的持久动力。

基金项目:2025年浙江省社会科学界联合会研究课题“浙江省制造业数字化转型对就业技能需求的影响研究”(2025B092)。

作者:李亚丽(宁波财经学院金融学院)