# 完善国有企业人力资源管理体系对策研究

来源：网络 作者：情深意重 更新时间：2024-08-27

*第一篇：完善国有企业人力资源管理体系对策研究完善国有企业人力资源管理体系对策研究摘 要：人力资源是知识经济时代的第一资源，面对知识经济和市场竞争的挑战，人力资源管理已经成为企业管理的重要内容，企业的人力资源管理完善与否，直接影响到了企业的...*

**第一篇：完善国有企业人力资源管理体系对策研究**

完善国有企业人力资源管理体系对策研究

摘 要：人力资源是知识经济时代的第一资源，面对知识经济和市场竞争的挑战，人力资源管理已经成为企业管理的重要内容，企业的人力资源管理完善与否，直接影响到了企业的生存和发展。文章从国有企业人力资源管理的现状出发，分析了国有企业当前人力资源管理存在的问题，并针对这些问题，提出了相应对策建议。

关键词：人力资源管理，知识经济，国有企业

近年来，国有企业在学习和模仿国外先进管理经验，把管理经验本土化的过程中，其所面临的人力资源管理问题也日益凸现。在激烈的竞争环境和巨大的压力之下，新一轮的国企发展已经聚焦于追求企业竞争力的增强。无论怎样背景状况的国企必须迅速提高企业的竞争能力，继续深化国有企业改革，改变人力资源管理的现状已是当前企业管理工作的重心。

一、国有企业人力资源管理现状

随着我国改革开放逐渐深入，西方人力资源管理的思想进人中国，并逐步被许多国有企业接受。虽然这些国有企业已将单独的人事部门和劳资部门合并为人力资源管理部门，但是管理体制还没有彻底转变，实质上仍是行政管理体制，而不是经营体制。国有企业由传统的人事管理向人力资源管理转换，是一个艰难的渐变过程，它需要管理理念、方法、措施的更新和进化。然而我国现阶段国有企业人力资源管理还处在起步阶段，与发达国家企业人力资源管理还有较大的差距，在实践中还亟待完善。我们的国有企业正处在一个从传统人事管理向现代人力资源管理转型时期，强化现代企业人力资源管理制度建设，尤其是实行关心员工职业发展以人为本的战略性人力资源管理势在必行。国有企业正在努力构造新型的、现代企业人力资源管理制度。

落后的国有企业人才观念和人力管理观念导致高级人才流失严重。由于我国绝大多数企业还处在以物为中心的发展阶段，管理层并没有重视人力资源管理的关键性作用，企业人事管理的作用得不到充分发挥，员工的积极性和创造力也受到极大的压抑。尤其是对一些高级人才，随着外资的大量进入，跨国公司优厚的待遇和企业环境吸引了很多高级知识分子，造成国有企业的人才流失。

人力资源在国有企业中使用不合理的现象比较严重。当前的国有企业中，存在着“高消费”和“低消费”的现象。“高消费”是指企业用人的标准超过工作分析的要求，例如招硕士生去做高中生就能干的工作，原因是企业以招聘高学历人才为荣或为了达到上级设定的人才比例结构，而不考虑企业的实际用人需求。“低消费”是指企业用人达不到工作岗位的要求，原因是有的企业一味追求低成本，或有的企业搞裙带关系，不以能力为标准，任人为亲。“高消费”浪费人才，增加了成本，而且经常会有较高的离职率，“低消费”会影响企业的竞争力，限制企业的发展。

二、国有企业人力资源管理存在问题及原因

1.国有企业人力资源管理队伍数量与质量结构不对称。我国国有企业普遍存在机构臃肿、员工数量较多的现象。从人力资源的质量结构来看，一般素质的员工比例较大，高学历、高档次专业技术人员和复合型人才却严重不足。尤其是近几年，随着信息技术在新业务中的广泛运用，企业内部管理及网络应用软件开发等所需的现代化尖端人才严重不足，而普通员工则闲置众多，难以安排。国有企业人力资源管理队伍数量与质量结构的不对称性，限制和影响了员工整体素质的改善和提高，制约了企业的发展壮大。

2.国有企业现行的人力资源管理和配置不合理。完善、合理、科学的内部人员流动机制尚未形成，大部分国有企业没有足够的吸引力来引进一些高端的人才。另一方面由于内部管理机制的不完善，即使被引进的高素质人才在一线工作，急需更新的中间管理层面却没有得到有效的整合。其次，员工数量与质量结构的不对称性，限制和影响了员工整体素质的改善和提高。

3.人员地域流动性差。从目前国有企业人力资源管理现状来看，人员地域性差异很大，中心城市的人员素质和知识结构都比较好。但由于存在各层次、各岗位人员调配及区域性分布的互不流通，使人力资源得不到充分的挖掘，这就相应增大了人力资源经营成本，影响了各企业的经营效益。

4.人力资源市场配置的职能长期被弱化和忽视。相当一部分国有企业对市场经济条件下人力资源投入，作为一种纯经济行为的认识还十分欠缺，缺乏将员工作为经营资源去应用的有效手段。正是由于忽视了这一点，才使国有企业在人员的资本投入、有效管理、合理配置等方面都存在明显缺陷。

5.国有企业对人才培养和使用存在较大矛盾。国有企业的经营管理体制虽然不再是计划控制，但经营效益和费用指标都有规模限制。因此，为增大企业的市场竞争力度，一些国有企业在费用资金有限的情况下，往往是侧重于产品销量、技术装备的改进，而对于员工的素质教育、继续教育、岗位培训、人员配置等人力资源投入的力度不大。在用人机制上，虽已不是完全沿用计划经济下的用人模式，但对现有的人员，也未能做到“人尽其才，才尽其用”，一批有专业特长的员工没有在合适的岗位上工作或没有充分发挥其才能，开发利用力度不足，有效配置措施不力，造成了人力资源浪费严重。

三、完善国有企业人力资源管理的对策

人力资源是企业之本，人力资源管理是企业管理的核心，是企业诸项管理中的关键。科学的人力资源管理可以正确地处理分工与协作关系，调动人的积极性，创造良好的组织气氛，从而发挥群体的力量。

1.管理职能从人事管理模式逐步向人力资源管理模式转变。要把人力资源管理作为企业的一个核心竞争力，就必须向人力资本管理模式转变。人力资源管理

模式就是在一个企业确立了其发展目标、发展定位和发展策略之后，企业内部的人力资源部门有计划、有目的、有步骤对人才进行招聘、筛选，推荐、考核，为企业将来的发展安排储备人才。成功的人力资源管理模式使每个员工都能充分发挥其主观能动性和创造力，发挥其良好的技能实现自身价值。同时构建组织的效率。成功的人力资源管理者会与员工共同商讨和设计职业生涯发展规划并为员工在适当的时机进行系统性地培训活动，使企业的长远发展战略与员工个人的薪酬福利相结合，成为员工的合作伙伴。人力资源管理者通过加强对企业文化价值观的引导，对企业组织结构的优化和组织人事效率的提高，来驾驭和推动企业业务的发展，从而促进企业战略性的质的飞跃。人力资源部门只有改变过去的那种由家族式管理模式总结出来简单的人事出纳管理方式，完成由组织计划管理模式到员工激励开发，由传统的管理机构组织结构更迭到员工职业生涯规划的彻底转变，才能使企业组织结构完成总体战略的开发，最终达到企业组织系统结构升级。未来人力资源管理非常重视人力资源配置在企业发展中的作用，企业的人力资源部门是人力资源管理与开发的策略性角色，需要深入地参与企业战略的制定与实施，特别是对于企业战略规划中的人力资源规划部分，人力资源部门需要向高级管理层作充分的解释，取得高级管理层的认同，并在实施过程中发挥高级管理层带头推动作用。

2.新型国有企业人力资源管理体系的构建和科学运转。构建人力资源管理体系非一朝一夕之事，前期需要大量的准备工作。而基础的人事管理的事务性工作（如：招聘、薪资、考核，尤其是各项制度的制定等等）是不可避免的，加上现代的人力资源管理（如人力资源规划、培训与开发、绩效管理等等）一些先进管理理论的应用与实践，构建完善的人力资源管理体系不成问题。保持体系内各要素间的平衡与互补新型的人力资源管理体系在设计的过程中考虑将企业的组织行为和员工个人行为之间的融合，并在此配合过程中运用科学技术来支持整个体系的运转。在构建新型人力资源管理体系过程中，应重点考虑以下几个因素。第一，企业在确定未来几年的发展战略和经营目标后，首先需要确定与之相配套的组织机构框架和运作模式。第二，为达成企业发展战备需要配套制定人力资源发展战略，使企业在适当的时间和需要的场合具备相应的人员作为实施战略目标的资源保障。更为重要的是，这些个体资源能在整体运作过程中发挥其应有的作用，使人力资源作为企业的资本一部分发挥综合能力。第三，企业战备能否得以实现需要有畅通的业务流程作保证，根据业务流程经过的部门确定相应的部门职责和具体部门组织架构，最终分解成每个岗位的岗位职责。第四，根据人力资源战略和岗位职责，制定岗位所需要的能力素质。第五，根据岗位能力素质要求配置人员和制定员工发展和培训计划。第六，根据企业经营战略目标、岗位职责和能力素质要求，制定绩效考评体系和薪酬激励机制。从表象上看，上述内容象一条锁链，一环扣一环，但在实际运作过程中又互为因果，哪一环节出了问题，都会直接影响到其他各环节的实施。企业发展战略决定了人力资源发展战略，但如果我们制定的人力资源发展战略缺乏可操作性，不能得以很好实施，往往就是企业战略目标不能实现的根源。为此，人力资源战略的制定需要把方方面面的因素综合起来考虑，理顺人力资源管理各个模块之间的关系，平衡各模块之间的力量，使之形成合力而不是磨擦力。上述人力资源的管理要素，如果有信息技术和为运作支持平台，将大大提高企业人力资源管理的运作效率和质量。

3.完善绩效评价办法，建立绩效评价的数学模型。构建多元化薪酬分配机制是企业员工绩效考核的新发展方向，探索建立科学的具有目的、内容、方法、程序、标准和要求的量化考核体系、评价方式和方法，把员工的绩效考评与奖惩结合起来，真正做到依据员工的工作绩效决定员工的岗位、薪酬、晋升和培训，有效激励员工提高工作效率。并要构建多元化薪酬分配体系，在薪酬分配上要向对企业发展起到关键作用的经营管理者、专业技术人员和科技人才倾斜，将管理、技术、知识等人力资本作为重要的生产要素纳入薪酬分配体制，以建立有效的分配激励机制。做好绩效评价是人力资源管理的又一个重要环节，传统人事管理，依赖主观经验的判断，绩效的评价缺乏客观标准，对企业的人才素质状况及工作绩效无法进行客观的了解和评价，因此导致职位与人才错位、用人不当现象非常普遍。实践证明，企业不合理的非优化方式人力资源配置会为企业的可持续发展创造巨大的障碍，从而也极大地浪费了企业宝贵的人力资源。因此企业在选人，用人等人力资源配置方面应打破那种一成不变的僵化的固定模式，应合理打破人员身份、地域界限等多重限制因素，实现人力资源市场化配置，特别是对企业发展急需的高、精、尖端经营管理人才和复合型人才，应不拘一格大胆引进，同时采取合适的方式对企业内部人资源进行优化配置。因此，完善绩效评价办法，建立科学的人才评价体系是目前国有企业亟待解决的关键问题。最近国家出台了许多人事改革的政策，都将建立科学的绩效评价体系作为人事改革的重要内容。只有建立起科学的绩效评价体系，才能有效地识人、用人和育人，才能做到事得其人、人尽其才、才尽其用，实现人力资源的最优配置。绩效评估的有效实施将为企事业单位的现代化科学管理提供技术性保障。在充分考虑绩效评估系统的科学性和可操作性前提下，借鉴现行的评估方法中先进成分，和运筹学中的项目评审方法，建立合适的数学模型，从评估系统的技术操作层面上来解决绩效评估系统的不定期定量与非纯定量的矛盾。

本文针对我国国有企业人事管理中的薄弱环节提出了建立国有企业人力资源管理体系的一些对策，相信对国有企业人力资源管理改革会有一定的促进作用。国有企业在制定人力资源管理战略规划中，首先要考虑建立整体平衡的人力资源管理体系；其次要因地制宜，讲求成本、效率和效益，适应战略发展需要开发人力资源，并强化与之配套的企业文化，使人力资源真正发生资本效应。只有建立科学有效的人力资源配置机制，才能实现人力资源资本价值的最大化。

**第二篇：事业部制人力资源管理体系研究**

事业部制人力资源管理体系研究

摘要：事业部制是我国目前的重要编制，对其人力资源管理体系的研究有着非常重要的意义。因此在本文中，笔者对事业部制与人力资源部的主要内容、人力资源管理的意义与事业部制的人力资源管理等进行详细论述。

关键词：事业部制；人力资源管理

一，事业部制

事业部制是分级管理、分级核算、自负盈亏的一种形式，即一个部门按地区或按产品类分成若干个事业部，每个事业部都有自己较完整的职能机构，从品的设计，原料采购，成本核算，产品制造，一直到产品销售，由事业部及所属工厂负责，实行单独核算，独立经营，部门总部保留人事决策、预算控制、监督大权和重大问题决策权，并通过润等指标对事业部进行控制。有的事业部只负责指挥和组织生产，不负责采购和销售，实行生产和供销分立，但这种事业部正在被品事业部所取代。还有的事业部则按区域来划分。

事业部制适用于规模庞大，品种繁多，技术复杂的大型企业。这种组织结构就是在集团部门最高决策层的领导下，按产品、按区、按顾客等来划分事业部，如宝洁部门按产品类别划分事业部麦当劳部门按区域成立事业部;一些银行则按顾客类型为依据来划分事业部，各事业部具有相对独立的责任和权力。

二，人力资源管理的主要内容及意义

1，人力资源管理的主要内容

人力资源管理是指根据企业发展战略的要求，有计划地对人力资源进行合理配置，通过对企业中员工的招聘、培训、使用、考核、激励、调整等一系列过程，调动员工的积极性，发挥员工的潜能，为企业创造价值，确保企业战略目标的实现。是企业的一系列人力资源政策以及相应的管理活动。这些活动主要包括企业人力资源战略的制定，员工的招募与选拔，培训与开发，绩效管理，薪酬管理，员工流动管理，员工关系管理，员工安全与健康管理等。即:企业运用现代管理方法，对人力资源的获取(选人)、开发(育人)、保持(留人)和利用(用人)等方面所进行的计划、组织、指挥、控制和协调等一系列活动，最终达到实现企业发展目标的一种管理行为。

三，战略性人力资源管理的主要内容

1，战略性人力资源管理主要内容

战略性人力资源管理，即围绕企业的战略目标而进行的人力资源管理。战略性人力资源管理核心职能包括人力资源配置（根据定员标准来对人力资源进行动态调整，引进满足战略要求的人力资源，对现有人员进行职位调整和职位优化，建立有效的人员退出机制以输出不满足部门需要的人员，通过人力资源配置实现人力资源的合理流动）、人力资源开发（从素质和质量上保证满足部门战略的需要）、人力资源评价和人力资源激励四方面职能，从而构建科学有效的“招人、育人、用人和留人”人力资源管理机制。

2，人力资源管理的意义

人力资源管理可以帮助企业实现其主要的战略目标，是获取企业核心竞争力的源泉从战略的角度上讲，人力资源是企业的一种长期财富，其价值在于创造企业与众不同的竞争优势。相对于人力资本而言，资金、原材料和机器设备等传统竞争手段的有效性正在减弱，人力资源在企业整个资源结构中对企业成长的贡献越来越突出，人力资源及其创造力正在成为价值创造之源，拥有拥有高素质的企业家和高素质的工人，才能保证企业在竞争中的突出优势。竞争的优势不仅仅在于成为成本的领先者或者差别化的产品，更重要的在于能够开发企业的特殊技能或核心能力。有效的人力资源管理恰恰是与企业特殊技能或核心能力的培育密切结合而进行的，为企业核心竞争力的形成与增强奠定坚实的人力资源的基础。要拥有这样的能力，就意味着企业必须依赖有学习和创新能力的员工，因为他们身上具有一种适应环境发展要求的能动特性。

现代人力资源管理的基本任务是:根据企业发展战略的要求，有计划地对人力资源进行合理配置，通过对企业中员工的招聘、培训、使用、考核、评价、激励、调整等一系列过程，调动员工的积极性，发挥员工的潜能，为企业创造价值，确保企业战略目标的实现。企业人力资源部门应更多地将精力和时间关注能为企业提供更大的价值增殖的人力资源业务活动因此，可以说企业核心竞争力和竞争优势的根基在于企业人力资源管理过程中的人力开发。

四，事业部制下的人力资源管理

事业部制下的人力资源管理与一般的人力资源管理不同，主要体现在以下几点：随着事业部制的推广，部门下辖的多个事业部越来越大，现有的人力资源管理模式只是针对部门一级层面，已经无法有效的管控各事业部的人力资源管理，也无法有效的为各事业部人力资源管理提供服务；目前国内提出的企业集团人力资源三种管控模式仅仅是对企业集团人力资源管控模式初步实践尝试，国内尚无针对事业部制人力资源管控模式较深入的理论梳理与研究，无法有效指导事业部制部门的人力资源管理；事业部制下的人力资源管理不仅要有员工的招募与选拔、培训与开发、绩效管理、薪酬管理、员工流动管理、员工关系管理、员工安全与健康管理等职能管理系统模块，而且要相互之间系统集成、有机结合；事业部制下的人力资源管理要求要根据部门发展规模大小、管理的规范程度等选择不同程度的集权授权管理模式；事业部制下的人力资源管理要求从部门层面、事业部层面、事业部下辖单位层面等三个层面进行相应的职能定位、组织体系建设，并确定不同层级的重点工作内容；事业部制下的人力资源管理要求以部门战略为引导，从人力资源配置、人力资源开发、人力资源评价和人力资源激励等四方面核心职能角度，部门层面、事业部层面、事业部下辖单位层面等三个层面由粗到细地逐级支撑战略，保证战略落地，从而构建科学有效的“招人、育人、用人和留人”人力资源管理机制。

本文将就事业部制的独特性，从部门层面、事业部层面、事业部下辖的二级单位层面等三个层面明确的每个层面的职能定位(管理主要内容)，为每个层面提供运营管理体系初步模式，最终形成现代化人力资源管理模式下的三层级运营管理体系模式。

参考文献：

【1】叶琛，人力资源管理新探【J】，江西社会科学，2024，04.【2】刘建华，人力资源信息化管理的四个层次【J】，中国商贸，2024，06.【3】张晓阳，人力资本理论的形成与我国人力资本积累的环境、制度与政策【J】，贵州社会科学，2024，01.【4】方振邦，徐东华，《战略性人力资源管理》，中国人民大学出版社，2024.【5】杨心平，《中国国有企业人力资源管理问题探析》，.《内蒙古大学》，2024(10).

**第三篇：浅谈国有企业人力资源问题研究**

浅析国有企业人力资源管理问题研究

摘要：人力资源已经成为企业竞争力的核心内容，所以，人力资源管理的效率和效益在很大程度上影响着企业的运行效率。本文指出了国有企业人力资源管理目前存在选人机制不科学、用人体制不透明、培训体系不健全、留人机制缺乏激励性等问题，并在分析原因的基础上从选人、用人、育人和留人等四个方面提出了相应的对策和建议。

国有企业作为国民经济的重要组成部分，在各个行业中均发挥着至关重要的作用，成为行业经济发展的主要推动力。管理理论认为人、财、物是企业管理的三大经典要素，也是企业竞争优势的重要来源。随着经济全球化和科学技术的迅猛发展，企业竞争日益激烈，国有企业人力资源管理的重要性越来越明显，并不断被人们所认识，只有通过建立科学合理的人力资源机制和人力资源管理系统，企业的核心竞争力才能得以提高．在激烈的市场竞争之中才能立于不败之地，所以，人力资源管理已经成为国有企业核心竞争力的重要因素。

1.国有企业人力资源管理的现状

目前，虽然人力资源管理的重要性已经被企业和理论界所认识，并已经发展成为一门学科，但由于国有企业多年来受计划经济体制的束缚，其管理模式并未与理论发展与时俱进。在这样的一个大背景下，尽管国有企业的人力资源管理工作在形式上发生了一些变化，如纷纷 1 设立人力资源部、引入人力资源测评系统等，但其在本质和内涵上还是沿用计划经济体制人事管理模式，总体上看还处于传统的人事管理阶段，人事部门的职能多为工资分配方案的制定和人员调配、晋升、培训等。在强调人才自由流动的市场经济体制下，这种缺乏有效激励和培训机制的人力资源管理模式已经难以适应市场竞争的需要。笔者基于多年来从事国有企业的人力资源管理工作的经验和心得，总结出国有企业人力资源管理存在的问题主要有如下三点。

1.1选人机制不科学

在员工招聘方面，本应当遵循“知识支配一切”、“智力高于一切”的选人模式，但在国企，事实上选人时往往存在过多不正常因素的干扰，致使其选人的标准有时有失公允，难以全面、准确、客观地评价每一个员工，而且容易产生任人唯亲的弊端。招聘也缺乏计划性和前瞻性，基本上是缺什么人就招什么人，没有人才锗备，缺少对未来人力资源需求的规划。另外国企选人出现一种倾向，即越来越片面强调高学历，本来中专文化程度就可胜任的工作非得招聘本科生甚至研究生，造成人力资源的严重浪费。

1.2用人体制不透明

虽然国有企业在经营机制上已经与市场经济接轨，但由于其尚未脱离国家行政部门的编制，大部分均隶属于国资委管理，致使其人员均具有行政级别，所以，其用人机制体现出较浓的官僚特征。主要表现为用人权力过分集中，缺乏公开民主机制，人员选聘和升迁很大程度上停留在神秘化和封闭式的状态。这种权力高度集中的用人体制不 仅造成信息不畅，视野不宽，透明度差，渠道狭窄，而且也严重影响了管理效益和经济效益的实现。

1.3育人体系不健全

在员工自我提升意识逐渐兴起的今天，人力资源的培训工作已经成为企业工作的重点和亮点，如果企业有较好的培训机制，有较多的培训机会，就会给员工更多的成长空间，这些将会进一步转化为员工的工作动力。但遗憾的是，在国有企业人力资源管理系统中很难看到真正的培训机会，即使有，由于种种原因，培训也基本流于形式，质量很难保证。目前国有企业人力资源培训的状态体现为没有对企业员工整体进行培训、忽视培训效果评估和反馈、培训方式过于简单、四是培训内容不完善，重视知识技能培训，忽视做人培训。例如国有企业对新招进来的人员进行短暂的岗前培训。时间一般为一个月，而在以后的工作中，国有企业的员工只能靠自学、实践、请教别人来提高自己的业务水平。这种育人方式，一是不能使在职人员全面掌握工作技能技巧，如果同事出于竞争需要而保守秘密，则新手业务水平的提高会更慢、更难；二是在职人员的自学成本太高，需要经过长时间的实践、摸索．增加自学的时间机会成本。

1.4留人机制缺乏激励性

由于传统的“干部”、“工人”身份对国有企业依然有着深远的影响，导致国有企业职工的身份界限决定了国有企业的身份等级，身份等级决定了等级工资制。尽管国有企业也进行了分配制度改革，但从根本上来说，企业的绩效考核仍是服务于等级工资制的依据。企业效 益好时，大家都多拿一些，企业效益差，大家都少拿一些，企业的绩效考核模式不能将组织目标与职工个人目标紧密联结在一起，难以发挥绩效考核的激励效应。这种缺乏激励性的留人机制基本处于无效状态。

2.提高国有企业人力资源管理效率的对策

国有企业人力资源管理过程中出现的问题和弊端是由多方面的原因造成的，如长期以来对人力资源这种特殊的资本缺乏科学的研究，对其作用、影响及特性认识不足，忽视甚至轻视人力资源的开发和利用，一直未建立起有效的人力资源开发的制度与保障体系等。针对以上问题，笔者提出如下对策。

2.1树立科学的选人标准，开拓人力资源获取渠道

人员招聘是企业人力资源管理的第一关，其招聘的质量不仅决定着招聘工作的有效性，同时也影响着企业整个人力资源管理系统的效率，所以，选人标准是否科学，公正，招聘渠道的多少都至关重要。作为国有企业应该从招聘开始就摈弃其官僚作风，依事设岗、依岗招人，绝不能依人设岗，坚决杜绝用人为亲。同时，在招聘过程中还需要借助科学的人力资源测评系统或软件，对应试人员进行专业技能、沟通能力、道德素质等方面进行全方位测评。另外，企业要广开招聘渠道，充分利用信息资源，使用网络招聘、校园招聘、社会招聘的多种渠道，通过价值评价体系及评价机制的确定，使企业形成凭能力和业绩，选拔任用人才的人力资源管理机制。

2.2用人机制透明规范

在人才任用上，企业要坚持人本管理，要一切以人为中心，在企业内部营造一种尊重人、关心人、理解人的文化氛围，同时要积极为员工发展和成长成才创造良好的制度环境、工作环境和生活环境，努力将员工的个人价值与企业发展结合起来，培养员工的归属感，增强企业的向心力和凝聚力。所以，国有企业应该彻底改变用人权力高度集中的弊端，废止“暗箱操作”，促进选人用人的公开化、民主化：一是实行民主集中制。实行这一制度有利于集思广益，减少用人的失误，有利于防止和克服用人的不正之风；二是充分走群众路线，变少数人选人为多数人选人，这洋，不仅能使优秀人才脱颖而出，而且堵住了侄人唯亲的门径；三是建立新体制，变“大锅饭”机制为优胜劣汰的竞争机制，变“相马制”为“赛马制”，让优秀人才有用武之地。

2.3建立健全人力资源培训体系

现代人力资源管理不仅是对职工进行的日常事务管理，更重要的是研究和探讨如何结合企业的目标，更好地调动职工的积极性，开发利用人力资源。科学、系统的培训是开发职工潜能的重要途径。员工培训是国有企业的一项基础工作，也是国有企业培养人才的重要手段，已成为增强企业核心竞争力的最有效方式。通过合理规划，科学管理，为每位员工提供行之有效的培训。创造大量增进个人成长成才的机会，同时也是为国有企业的发展提供人才支持。职工的职业生涯设计则使职工与企业成长紧密联系，既可以结合企业发展做出人才需求预测，进行人才储备，以保证企业未来发展需要，又可以使职工对企业产生归属感和凝聚力。显然，职工培训和职业生涯规划，是产生 极大价值增值的现代人力资源管理的重要活动。

人力资源培训体系可以分层次分阶段地建立，例如可以根据企业人员类别开发出针对蓝领工人、中层干部和高层领导的不同的培训课程和科目；也可以根据员工进入企业不同时间进行培训，初期是企业认知和岗位职能培训，中期进行业务提高培训，对于在职超过一年的员工需要进行归属感等方面的培训。

2.4建立有效的激励机制以留人

国企要生存要发展就必须树立人力资源是第一资源的思想。人本管理思想正是以人为中心的管理思想，主要体现为充分尊重知识，尊重人才，把人做为企业最重要的资源，在工作中充分考虑到员工的成长和价值。使员工的利益得以最充分的体现。企业有了这种方针，才能谈得上运用科学的管理方法，进行全面的人力资源管理与开发。所以，在激励机制方面国有企业应建立“以能力决定晋升、以绩效决定薪酬、以态度决定去留”绩效考核体系，绩效考核的科学合理性要建立在科学的员工绩效考核、明确的岗位职责及岗位要求的基础上，有针对性地对国有企业员工任职期间的业绩进行考核。

综上所述，国有企业在人力资源管理中应积极建立科学的人才招聘机制，合理任用人才，重用人才，创新人才培养方式，通过营造良好的企业文化氛围来留住人才，为企业所用。同时，牢固树立以人为本的管理理念，努力提高企业员工的综合素质，充分发挥每位员工的潜能。

参考文献：

[1]郑晓明．人力资源管理导论[M].北京：机械工业出版社，2024.[2]张育新．国有企业人力资源管理变革之路[M]．北京：党建读物出版社，2024.[3]赵黎明.国有企业人力资源管理的改革策略[J]．电子科技大学学报(社科版).2024(3).7

**第四篇：国有企业绩效完善研究**

国有企业人力资源 绩效考核体系的完善研究

摘 要：绩效考核是人力资源管理的核心职能之一,当前很多企业已经认识到绩效考核的重要性,在推进绩效考核完善和创新方面进行了一些有益的尝试。尽管这样,国有企业绩效考核长期以来存在的一些问题至今仍未得到很好的解决,这对于绩效考核完善将是一个巨大的挑战。文章深入分析现阶段国有企业人力资源绩效考核存在的问题,并提出了具体的改进措施。

绩效考核是一项非常重要的人力资源管理活动,它不仅能激励员工的劳动积极性,而且是企业提高竞争力的重要手段之一。近几年来,国有企业不断加强自身建设练“内功”,在推进绩效考核完善和创新方面进行了一系列有益的尝试。但由于人力资源这一问题的复杂性和敏感性,以及受各种因素影响,国有企业绩效考核长期以来存在的一些问题至今仍未得到很好的解决，这对于绩效考核完善将是一个巨大的挑战。因此,如何完善和创新国有企业人力资源绩效考核体系是一个很棘手但必须尽快解决的重要课题。

一、人力资源绩效考核的内涵及意义

（一）绩效考核的内涵

所谓绩效考核,就是指企业以既定标准为依据,对其人员在工作岗位上的工作行为表现和工作结果方面的情况,进行收集、分析、评价和反馈的过程。绩效考核是企业内部的管理活动，是企业在执行经营战略、进行人力资源管理过程中，根据职务要求，对员工的实际贡献进行评价的活动。绩效考评强调每个员工、每个岗位的特殊性与特殊要求，从执行结果来看，它包括对员工的管理、指导、监督、教育、激励和帮助等功能。一般来说，企业常从“绩”、“能”、“德”、“勤”这四个方面来考核员工的工作业绩。

（二）人力资源绩效考核的意义

1、绩效考核是人员岗位合理配置的依据。通过绩效考核,不仅可以对员工的“绩”、“能”、“德”、“勤”等进行评价，而且还可以了解到员工的使用状况及人事配合程度。如果发现一些员工的素质和能力已超过现职的要求，则可晋升其职位；相反,如果发现一些员工的素质和能力达不到现职的要求,则应降职；而发现一些员工用非所长,或其素质和能力已发生跨职系的变化,则可进行横向调配。从而做到因岗配人、人尽其才。

2、绩效考核是确定人员薪酬与培训的依据。企业内部的薪酬管理必须符合劳动付出与报酬相吻合的原则,而准确地衡量“劳”的数量和质量是实行按劳分配的前提。企业只有根据绩效考核结果决定奖罚的对象及等级,激励先进、鞭策后进,奖惩分明,这样才有利于提高员工工作积极性。除此之外,企业人员培训也应具有针对性,应针对其短处进行补充学习,从而准确提升其素质和能力。

3、绩效考核是促进员工成长的手段。主观刺激:绩效考核就像一面镜子,它把考核的结果反馈给员工,让员工发现自身的缺陷和不足,可以不断促进员工自身的提高。客观刺激:绩效考核结果与激励惩罚机制的相配套,这彻底打破的“大锅饭”,使员工在公平的环境中良性竞争,在同一客观标准下既与其他员工的收入或晋升作横向比较,又同自己过去的收入或晋升作纵向比较。

二、当前国有企业绩效考核存在的问题

（一）绩效考核系统自身的问题

1、考核指标设计不当。主要体现在：一是指标设计过于模糊。1

如一些企业将“工作态度”作为一个指标来考查,但是,实际上工作态度它本身就包括很多方面的内容,而在设计考核指标体系时却几乎很少进一步具体细分。这就使得考核者在评分时难以把握,导致不同的人在不同的时间对同一个被考核者进行考核时所得的分数却不同,出现一定的考核误差;二是考核指标缺乏明确的指导目标。像有的企业没有制定出明确的战略目标,于是管理者而言,考核指标成了无本之木,无源之水;三是指标的设置过于主观。这主要是由于管理者缺乏与下属的沟通,导致指标与标准的设定过于主观,从而给下属造成很大的压力。

2、考核指标不公正。主要体现在：一是激励与考核制度脱节。考核的制度与激励机制不挂钩,这就使得考核的结果变得没有任何实际意义,员工无法在一个具有充分的竞争、公平的待遇和完全的激励的环境下工作,勤劳者变得懒惰,懒惰者变得更加懒;二是考核完成之前考核结果已定。考核的结果在考核完成之前就已经决定,这给员工造成的印象是考核制度并不是考核一段时间以来的工作结果,而是对工作以外的东西比如人际关系等方面的考虑,这样的消极情绪的组长滋生逐步导致了企业效率的降低和创新能力的缺失。

(二)考核实施中的问题

1、考核主体单一。事实上,大多数企业对员工的考核都是由该员工的上级来执行。上级作为唯一的考核者进行考核固然简便直接,但是在一些时候却未必公正准确：一是由于员工的工作情况基本都是由他的上级才能考核,因此上级的主观判断很容易影响绩效考核的结果；二是上级不一定能够全面地了解员工的各个方面,尤其是上级掌握着对员工进行考核的权力；员工就更不会轻易将缺点暴露出来；三是上级作为唯一的考核者,容易助长拉关系、走后门的不正之风。

2、缺乏对考核者培训。绩效考核尽管作为一项非常重要的工作,但由于不重视,针对考核者和被考核者所进行的必要的方法上的培训和思想上的教育几乎没有。这样就无法确保考核者真正掌握考核标准、原则、方法和有关纪律,从而也无法确保考核者能够准确地把握和实施绩效考核,最终不可避免地导致一定的考核误差,从而影响考核结果的效度和信度,降低了员工的公平感,挫伤了员工的劳动积极性。

3、考核中易出现主观偏差。一是晕轮效应，考核者在考核员工时,习惯性地喜欢从被考核者的某个特性去推断其他，会造成“一好百好，一差百差”等以偏概全的评估偏误如。如管理者看到某员工经常加班、忙忙碌碌,因此对他的工作态度很有好感,在年终考核时对他的评价就较高,但却忽略了对他的工作效率和经济效益等综合表现的考察；二是近因和首因效应。考核者容易用被考核者考核末期或考核初期第一印象内的一段时间内的情况来代表整个考核期间的工作表现；三是中庸效应。就是指给大多数职员的考核得分在“平均水平”的同一档次,无论职员的实际表现如何,统统给中间或平均水平的评价。产生这种现象的原因首先是利益驱动,管理者给自己下属普遍高评价,有助于在本部门薪酬预算时得利;四是成见效应。也就是考核者由于自身经验、教育、世界观、个人背景等因素而形成“偏见”,往往仅凭个人好恶判断是非。

(三)考核后存在的问题

1、无投诉系统。在考核个人过程中,出现考核误差不可避免,会出现一个表现良好的员工可能得分却低于另一个表现稍差的员工。但是,可以看到,大多数企业都是没有员工的投诉系统。长此以往,考核误差越来越大,很多工作表现良好的员工就会感到不公平,但却无处 3

申诉。这不仅严重挫伤了他们的工作积极性,而且对企业将来的良性发展影响很大。

2、忽视考核后的面谈。目前,很多企业几乎都比较忽视考核后的面谈,即使一些企业开展了考核面谈,但方式方法欠妥,效果并不理想。主要存在这样的误区：一是面谈一般是单向的,而不是双向交流。很多时候都只是领导的训话；二是面谈过程中批评多、赞扬少；三是面谈被看成一个惩罚员工的机会。

三、完善国有企业人力资源绩效考核的对策(一)考核指标制定要准确量化

制定考核标准时要做到:一是具体明确不要模棱两可。尽可能地将考核标准实现量化,不能量化的也要尽可能地细化;二是考核的标准要适度。不同岗位、不同类型的员工考核标准应该有所不同,并且,制订的考核标准员工通过努力应该是可以达到的。既不能过高也不能过低;三是考核标准应具有时效性,要根据内外环境的变化不断去调整。总之,绩效考核的指标要素必须根据工作性质而设定,也就是根据岗位职责及岗位对职员的素质要求确定哪些是完成工作所必须的绩效要素。同时在“素质”与“业绩”间安排好恰当的比例与权重,在突出业绩的前提下兼顾对素质的要求。

(二)实行多样化的考核方法

为确保考核结果的公正准确,应尽量排除考核中感情因素的影响。那么怎样才可以做到尽量避免由于考核者的主观对考核结果造成的一定程度上的失真,企业可以实行多样化的考核方法。一是可以实施匿名考核,也就是将所有被考核者将自评结果和相关资料统计在一起,建立数据库进行计算机随机编号,考核者只对编号后的材料进行评价即可；二是可以实行两条线考核。所谓“两条线”考核就是要将 4

被考核者进行人群划分,将那部分既是考核者又是被考核者的人从被考核者群体中首先划分出去,随后进行单独考核,这样考核者就不存在优势的机会。这两种考核方式的交叉实行,在一定程度上保证了考核在考核之初就朝着一个平等公正的方向发展,对促进考核结果更加准确是大有裨益的。

(三)引入360度考核实现考核主体多元化

所谓360度考核,就是指每个员工的上级、下级、同事、本人以及顾客,共同来考核其工作绩效,并且特别注重通过反馈来提高员工的绩效,考核方式多层次、多角度。这种方法的出发点就是从所有可能的渠道、从多个角度收集信息,而不是把上级的评价作为考核信息的惟一来源,实现了考核主体的多元化,增强了考核的可信度和准确度。

(四)建立合理的薪酬制度

进行绩效考核应当要与薪酬结合,绩效改进是考核的目标,但单纯的考核是不能达到这个目标的。考核只有与考核者的个人利益挂钩,才能充分调动其积极性。通过建立合理的薪酬制度,让考核结果直接在员工的薪酬中体现出来,真正实现薪酬管理的绩效报酬公平原则,就会理顺组织和员工的利益关系,把员工个人目标与企业的目标结合在一起,进而发挥绩效考核应有的作用。

(五)加强对考核者的监督

事实上,在绩效考核中是很容易出现影响考核客观公正的一些心理问题,如晕轮效应错误、感情效应错误等,这样就比较容易给出员工超过或低于其成绩的评分,导致考核误差较大。因此,可以实行如公示制度、责任追究制度、通报批评制度等,力图将监督真正落到实处,使考核者能严格按照要求办事,减少和防止偏见和感情效应带来的误 5

差。

(六)建立考核申诉制度

通过考评申诉制度的建立和执行,不仅确保考核制度将在每一个环节上的误差降至最低,同时还能有效地推动企业组织的民主建设和检验组织管理制度的合理程度及执行程度。申诉有许多形式,正常的申诉渠道是通过基层逐级上报有关部门,如果员工有顾虑,还可以设立匿名信箱、申诉电话以及网站等。管理部门应该设有专人负责处理这些申诉。

(七)考核后面谈要纳入考核机制

在考核结果出来后,可以根据考核结果将员工分成几种类型,从这些类型中选择几名进行考核面谈。通过面谈,要告诉员工考核结果,了解员工的意见和建议。与此同时,还要使优秀者继续保持其良好的表现,并为其进一步的工作提供指导；对于表现不佳的员工，以考核面谈的方式,对其进行分析、指导、提醒或警告,对于那些在工作上有显著变化的员工,也对其进行面谈,以更加准确地了解变化的原因,从而采取针对性的举措。总的来说,通过面谈,能够全面了解被考核者的态度和感受,可能减少考核的偏差。与此同时,更能使被考核者全面认识自己,对于其今后工作的改进和提高不无好处。

参考文献：

[1]邱辉.论企业绩效考核与人事管理[J].四川经济管理学院学报,2024,(02).[2]马培生.组织绩效考核中存在的问题及对策探讨[J].浙江工贸职业技术学院学报,2024,(04).[3]刘进.企业绩效考核工作探析[J].广东经济管理学院学报,2024,(12).[4]钱滔.绩效新思路:从静态考核转变成全面管理[J].技术经济,2024,(02).[5]张联胜.我国企业应进一步加强绩效考核[J].东北财经大学学报,2024,(05).6

**第五篇：完善房地产企业财务管理体系的研究**

2024

FINANCE AND ACCOUNTING

完善房地产企业财务管理体系的研究

■高庆磊山东省济宁市兖矿集团公司投资管理部 中图分类号：F275

文献标识：A

文章编号：1006-7833(2024)04-108-02

摘要市场经济的改革推动了市场的发展变化，这也让我国的房地产企业逐渐处于一个较为严峻的经 营环境，常常受到企业内外部政策法规、客户、竞争者 多方面的压力，尤其在财务风险方面 的问题更加严重。这表明，房地产行业在企业发展中属于高风险的行业，受到市场经济竞争的影响，房地产企业要想在市场中占 有优势就应该积极完善企业财务管理工作，处理好财务 管理中的问题，促进财务管理效率的提高，使得企业的 市场竞争力不断加强。

关键词房地产财务管理研究

财务管理在企业管理工作中是极为关键的一部分，也 是保证房地产企业能够长期发展的有效管理途径。当前，我国的房地产企业财务管理普遍存在“被动反映型”的现 象，预测、控制、分析各项基本管理工作没有做到实处，很多资金并未进行合理利用，这就给房地产企业管理和风 险控制工作带来难度，很容易出现资金问题。而在开发经 营过程中，由于周期较长造成房地产企业经营管理策略不 能符合实际情况，使得房地产企业投资项目的经济利润无 法得到保证，从而大大增加了风险威胁。而房地产企业财 务关系较为复杂，涉及到了企业、投资人、内部职工、债 权人、债务人等等。这样就使得房地产企业财务实现有效 管理的难度不断增加，作为开发企业应该不断增加自身的 债权债务管理能力，合理协调好企业与其它人员之间的关 系，保证房地产事业的顺利发展。这就需要企业不断完善 自身的财务管理工作，运用较为合理的策略来规划企业发 展路线，满足企业持续发展的需要，建立一套满足现代管 理型的财务管理体系。

一、扩大资金筹集的有效途径

结合房地产行业的发展现状，房地产企业的开发必须 要有足够大的资金作为保证，这样才能使得开发过程顺利 进行。而筹集资金则是开发商需要解决的一大难题，持续 不断地扩大资金筹集途径将会给房地产企业带来方便。具 体途径包括：（1）以银行贷款为主，同时扩大其他形式的 金融业务，如：保函、信用证、商业汇票等等；（2）制定 进入资本市场的有效路径，如：利用股票、债来筹集到更 多的资金；（3）企业对外筹集资金，或采取并购、重组等 方式，使得房地产企业在市场上的占有额加大，在扩大企 业实力的同时筹集到更多的自己能支配的资金；（4）实现 融资方式的创新，如：海外私募、股权回购、可转债、租 约变现、海外上市等新型的资金筹集方法。

二、积极改善业务授权的相关制度

房地产行业在资金方面具有高投入、周期长、高风险 的特点，而企业实施财务管理的最终目的是实现有效控制 资金风险。内部控制体系是风险控制方式的主要载体，其 有效性能够保证房地产企业在市场经济中顺利运行。根据 内部控制的现实理论可知，控制环境、风险评估、控制活 动、信息与沟通、监控等是企业完整的内部控制体系内容的重要因素。房地产企业建立内部控制体系应该把业务授

权制度的建立与完善当作重点项目展开，这是由于其贯穿

于控制活动、信息与沟通、监控的全部过程，能够与业务

流程互相联系，对于企业的管理控制方式及程度会发生很

大的作用。

三、优化财务核算体系

实现房地产企业财务核算体系优化可以通过下列措

施：（1）按照实际的财务管理需要制定相应的会计收支列

单。当前房地产企业使用的会计单据特点在于信息量小、无法对需要的信息进行控制，这就需对管理工作重新规划。

（2）合理安排会计一二级科目，并有效地与预算管理紧密

联合。对于每项会计主体的会计科目、单据、财务数据、程序等都要互相协调运用。

四、建立管理会计系统

设立责任中心管理体系、管理会计报告体系是实现管

理会计系统的两大方面，具体包含了：（1）责任中心管理

主要是根据责任中心的职责情况详细地制定出绩效考核标

准，并再结合责任中心绩效报告对职员每月、每季度、年

度的工作情况进行反应，从客观角度评价各责任中心的业

绩情况。（2）房地产企业在拟定管理会计体系时应该将销

售/预售收入和进度、项目开发成本、项目管理、管理成本、综合效益等及时反馈给管理层，并按照管理层所制定的决

策来进行工作。

五、建立全面预算管理体系

房地产企业的预算管理具体要涉及到全面预算模式、预算的编制与执行、预算的考核与分析。（1）全面预算模

式。房地产企业按照自身发展情况，积极运用以项目、资

金预算为前提的企业责任预算方式。各个责任中心利

用建立责任中心预算报表体系来把日常经营状况向决策层

进行反应，以保证预算工作的顺利开展。（2）预算的编制

与执行：在预算过程中，房地产企业应该积极采取措施获

得企业上下的支持，从多个角度进行预算分析，促进企业

控制能力的加强。（3）预算的考核与分析。房地产企业的预算分析与考核最为常用的方式包括了月度分析、季度考

核、总评等。

六、采用现代化企业管理制度

社会主义现代化建设使得先进的企业管理制度在房地

产行业中得到了广泛的运用，这对于明确构建产权关系、责权关系对策、科学调整结构、完善运营制度等都是很有

帮助的，在企业扩大规模的同时也是创造了新型的现代制

度模式。现代企业制度发展的基本要求包括：产权股份化、管理制度化、组织公司化等，这是所有房地产企业不断发

展的方向。房地产企业在完善现代企业管理制度过程中，需要将企业的所有权和经营权分离开来，将投资者对企业

日常经营管理造成的影响降至最小，促进管理层能够充分

发挥自身的权利为企业创造更高的管理效（下转第 110 页）

2024

FINANCE AND ACCOUNTING

建设工程材料指导价格的发布，要从有利于建设工程的招标、投标报价，有利于市场竞争、有利于工程建设单

位、材料供应商、施工承包商的材料结算关系出发，按一

定期限定期发布材料预算价格。我市目前的做法是每两个

月发布一期材料价格文件。这基本上体现了市场实际行情，解决了材料价格超前和滞后的问题，较好调节了建设工程

市场各主体的经济利益关系，顺应了工程计价改革的需要，使工程造价的确定更为合理。同时材料价格的调整还应实

行与工程施工合同工期挂钩的办法。在合同期内竣工的工

程，根据该项工程在不同时期完成的工程量，按照工程造

价管理部门发布的相应时期的材料指导价格进行结算。因

工程承包方责任拖延工期至下一个报告期完成的工程量，按合同期与报告期中较低的材料指导价格调整材料差价，非工程承包方责任造成的延长期所完成的工程量，按实际

施工阶段各报告期相应的材料指导价格进行价差调整，从

而体现工程施工承包合同的严肃性、约束性。

三、价格预算常见问题及对策

1．材料价格预算依据

造价管理部门定额产生的问题依据的主要是各地区工

程造价管理部门统一颁布的概预算定额，反映的是当时的社会条件下的价格水平，有利于当地的造价管理部门进行

统一管理，适应了集中的计划经济体制。但是，当工程实

施过程中人工、材料、机械使用费有较大波动时，工程预

算价格与竣工时的实际建造价格就会有很大出入，给工程

结算工作带来很大的麻烦。应推行全国性的统一的工程量

计算规则及计量标准，只有全国各地的标准统一了，才有

可能给施工企业提供根据企业自身的能力进行差别报价的机会，使得比较先进的施工企业以较低的预算报价取得市

场竞争优势。

2．材料预算中企业和政府部门的协调

企业根据自身管理情况和工程情况，自主确定工程预

算编制中的取费标准，克服指令性的政府主管部门调控取

费及其费率的不合理因素，从根本上消除工程施工中的妨

碍市场发展的不规范因素，体现公平、公正的市场竞争原

则。政府部门发挥市场经济体制下的宏观调控职能，收集、管理并定期公布市场信息和物价指数，以及各种设备、材

料、工资、机械台班的价格指数和工程造价指数，供建设

单位、施工单位和造价咨询服务单位参考。

3．料预算中施工单位竞争力的提高

施工企业为了加强在国际工程承包中的竞争力，快速、准确地编制出反映企业本身实力的工程预算报价，应在平

时的工程实践中，结合自身实际情况，编制自己的“企业

定额”。充分利用计算机为企业服务。现代社会，计算机已

经成为人们工作中不可缺少的工具之一，建筑工程也不例

外。应用计算机预算软件，不仅能提高计算的速度和精度，而且有利于提高人们的工作效率和工作质量。

参考文献：

[1]王洪健.工程造价管理是建设项目的关键与核心.中国科技

信息.2024(03).[2]程伟.浅论如何降低工程造价.安徽建筑.2024(01).[3]郑建伟.浅谈工程按实结算的实际应用.福建建筑.2024(01).[4]易欣.试论建设工程材料预算价格的编制与管理.中国科技

信息.2024(03).（上接第 108 页）率。而管理者在实际管理过程中也要不断

创新，敢于采用新型的现代管理手段，促进经营者与企业

员工之间的距离拉近，对于传统企业中存在的规模小、管

理混乱、综合竞争力弱等问题能够有效地解决，使得企业的规模、档次、水平不断提高。

七、关注投资项目管理

房地产企业属于一种资金密集型企业，投资规模巨大

是其主要特点。对于重大的房地产投资项目而言，企业必

须根据实际情况对投资项目展开研究后再做出相关的策

略，这样能够有效地防止决策性失误，导致企业资金缺乏。

对投资进行严格的研究与分析后制定决策，防止造成决策

失误、资金流失等。在管理投资项目时应该对投资效益的大小给予足够的重视，仔细研究投资方案的可行性后做出

决定。在制定计划前，投资商应该对建设投资项目实施较

全面完整的可行性研究，并根据房地产实施过程中的相关

规定对方案进行拟定，这样才能保证资金的有效利用。企

业自身也需要不断运用当代投资理念，实现投资方案的优

化，如：根据投资类型的差异来有效应对商业风险，利益

分配等，这就能在获得资金利益的同时降低企业投资风险。

八、资金管理是关键

资金是一个企业赖以生存发展的关键，企业实施资金

管理是必不可少的措施。在财务管理中对资金实现管理的重点在于：注重资金的筹集管理，不断优化企业的信用体

系，制定合理地筹集计划。当今是一个知识经济时期，信

用程度在这一背景下起到了无可替代的作用，企业保持良

好的信用程度就能够获得理想的长期性低息贷款，这样就

能为企业的规模扩大而筹集到更多的资金，让企业在运营

过程中获得更多的利益。企业在管理过程中应该积极加强

资金管理工作，对于资金合理的调配使用需要采取有利的措施进行管理，加强账务的核查考核。对于企业的应收账

款与应付账款，需要将两者的期限调度得当，这样就可以

保证企业能够在规定时间内完成资金的收支，避免造成企

业过度使用资金，导致资金流失浪费等问题的出现。做到

使应收账款回收期限短于应付账款交付期限，为按期支付

应付账款提供可靠保证，同时还要尽可能规避企业过度预

支资金现象，消除企业讲排场、讲面子、铺张浪费、大手

大脚等扩大资金费用开支的问题。

九、结束语

综上所述，社会主义市场经济已经进入了全新的发展时代，这对于房地产企业而言既是机遇，也是更大的挑战。企业应该 根据自身的发展需要，以及符合实际的市场行情来制定发展策 略，采用现代化企业管理理念来不断提高自己的管理效率，促 使资金能够得到合理地运用，让房地产企业实现可持续发展。参考文献：

[1]魏 益 强.创 新 房 地 产 企 业 财 务 管 理 的 探 讨.冶 金 财 会.2024(3).[2]高音.关于加强房地产企业财务管理的构想.中国经济评

论.2024(3).[3]王 浩.提 升 房 地 产 企 业 财 务 管 理 水平.合 作 经 济 与 科 技.2024(2).[4]吴彩珍.浅谈我国民营房地产企业财务管理中的问题及治理

对策.经济师,2024(8).[5]张永明.略探房地产企业财务管理.经济管理者.2024(7).

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找