

探讨管理会计在建筑企业工程项目财务管理下的应用

□龙柳

管理会计在建筑企业工程项目财务管理中具有重要应用。通过提供决策支持、提高绩效管理、优化成本建议以及预测和规划服务等措施,管理会计能够帮助企业更好地管理和运营工程项目,提高企业的整体运营效率和盈利能力。然而,目前建筑企业工程项目财务管理仍存在缺乏专业人才、政策法规不完善、对管理会计重视不足、缺乏有效的管理体系以及理论与实践脱节等问题。为解决这些问题,建筑企业应加大对管理会计人才的培养力度,建立统一的监督部门,提高企业管理者的重视程度,建立健全相关的管理制度,注重理论与实践相结合等措施。通过这些措施的实施,管理会计在建筑企业工程项目财务管理中的应用将更加广泛和深入,为企业的可持续发展提供有力的支持。

一、管理会计对建筑企业的意义

管理会计在建筑企业中扮演着至关重要的角色,它通过多种方式为企业管理层提供有价值的决策信息,帮助企业更好地运营和盈利。以下是管理会计对建筑企业的主要意义:

(一)为企业管理层提供决策支持

管理会计通过提供相关财务和运营数据,为企业管理层提供有关当前业务状况和未来发展趋势的信息,从而有助于他们在制定企业发展策略和决策时做出明智的判断。

(二)提高企业绩效管理水平

管理会计可以帮助建筑企业建立科学的绩效评价和管理体系,通过对各项目、部门和员工的绩效进行评估,找到提高效率 and 减少成本的关键因素,从而提高整个企业的绩效水平。

(三)提供优化成本建议

管理会计通过深入分析建筑企业的

成本结构、市场需求等因素,为企业提供优化成本的建议,帮助企业降低成本、提高收益。

(四)提供预测和规划服务

管理会计结合历史数据和市场趋势,为建筑企业提供销售、利润、成本等方面的预测服务,帮助企业制定符合市场需求的发展计划和预算。同时,管理会计还可以为企业规划长期战略目标和实施方案,为企业的长期发展提供有力支持。

二、建筑企业工程项目财务管理现阶段的问题

(一)缺乏专业人才,现有员工专业水平低

在建筑企业中,工程项目财务管理往往需要专业技能和知识支持。然而,目前很多建筑企业缺乏具有丰富经验和专业知识的财务人员,尤其在一些基层单位,财务人员可能只是兼职或者非专业人员,导致财务管理的质量和效果无法得到保障。

(二)我国相关政策、法律法规不完善

尽管我国已经出台了关于建筑企业工程项目财务管理的政策、法律法规,但在实际执行过程中仍然存在很多问题。例如,部分政策、法律法规没有具体实施细则,导致实际操作中存在漏洞和不确定性。此外,一些地方政府的执法力度不够,也给企业带来了一定的法律风险。

(三)企业缺乏对管理会计重要性的认知

尽管管理会计在建筑企业中有着重要的意义和作用,但很多企业对其重要性认知不足。在实际操作中,很多企业往往只注重事后算账、报账等基础性工作,而忽视了管理会计在事前预测、事中控制等方面的作用,导致无法充分发挥财务管理

对企业运营的支撑作用。

(四)缺乏有效的企业财务管理体系

有效的财务管理体系是建筑企业工程项目财务管理的基础和保障。然而,目前很多企业缺乏完善的财务管理体系,包括预算、核算、成本控制、风险控制等方面的工作都存在一定的问题。这不仅会导致财务数据的准确性、可靠性不足,还可能给企业的经营带来风险。

(五)实际与理论之间的联系不紧密

在建筑企业工程项目财务管理中,理论知识和实际操作之间应该相互结合、相互促进。然而,目前很多企业在实际操作中往往忽视了理论知识的重要性。这不仅会导致实际操作缺乏科学性和规范性,还可能给企业的发展带来一定的局限性。因此,加强理论知识和实际操作之间的联系是非常重要的。

三、管理会计在建筑企业工程项目财务管理下的应用措施

为了解决建筑企业工程项目财务管理中存在的问题,提高企业的运营效率和盈利能力,管理会计在建筑企业工程项目财务管理中的应用措施如下:

(一)加大建筑企业管理会计人才培养力度

管理会计的应用需要具备相应的专业知识和技能,因此建筑企业应加大对管理会计人才的培养力度。企业可以通过开展内部培训、引进外部专家等方式,提高现有财务人员的管理会计水平,培养一支高素质、专业化、经验丰富的管理会计团队。

(二)建立统一的监督部门

为了解决政策、法律法规执行不力的问题,建筑企业应建立统一的监督部门,负责对工程项目财务管理的监督和检查。通过建立完善的监督机制,确保企业

各项财务活动的合法性和合规性,降低企业的法律风险。

(三)提高企业管理者的重视程度

管理会计在企业中的重要性需要得到管理者的认可和重视。企业可以通过开展管理会计知识培训、组织经验交流会等方式,提高管理者对管理会计的认知和理解,使其认识到管理会计对企业发展的支撑作用。同时,企业管理者也应该积极参与到管理会计工作中来,带头推广管理会计的应用,提高其执行力和影响力。

(四)建立健全相关管理制度

为了解决缺乏有效的财务管理体系问题,建筑企业应建立健全相关的管理制度。首先,企业应制定完善的财务管理制度,包括预算、核算、成本控制、风险控制等方面的工作都要有具体的规定和操作流程。其次,要建立有效的内部控制制度,加强对财务活动的监督和审查,防止出现财务管理漏洞。最后,要建立科学合理的绩效考核和激励机制,激发员工的工作积极性和创造性,推动企业整体财务管理水平的提升。

(五)注重管理会计理论与实践相结合

为了使管理会计在建筑企业工程项目财务管理中发挥更大的作用,企业应当注重理论和实践相结合。在实践中,企业可以通过运用管理会计理论,对工程项目进行科学的预测和规划,同时不断总结经验教训,调整优化财务管理策略。此外,企业可以积极探索新的管理会计方法和技术,如大数据分析、人工智能等,提高工程项目财务管理的效率和准确性。通过理论与实践相结合的方式,推动管理会计在建筑企业工程项目财务管理中的应用和发展。

(作者单位:重庆渝松建设有限公司)

航空企业人才强企战略分析

□郝蕾 孙圣雅 陈硕 宋婉婷 吴磊

党的二十大指出,培养造就大批德才兼备的高素质人才,是国家和民族长远发展大计。国有企业作为经济发展的“顶梁柱”与“压舱石”,应坚定不移地在人才强国战略基础上,不断地深化落实人才强企战略,为人才强国提供坚强支撑。为更好的支撑公司做好“供应链链主”“产业龙头”。加快航空装备交付业务领域人才队伍建设和培育,打造专业交付团队,践行航空强国使命、强军兴装首责,积极落实公司党委“人才强企”战略,同时通过建立基层单位的人才培育机制、激发人才创新活力、搭建人才成长平台,为公司党委着力打造高水平航空人才中心打牢基础。

一、人才强企的概述及基本理念

企业在自身发展的过程中应当结合实际情况,有针对性的选择高素质的人才,这样有助于促进企业经济的全面与可持续发展。我们从以下几个方面简要的谈一谈人才强企的概念与基本理念。

1.人才强企的基本内容

《国家中长期人才发展规划纲要》明确指出人才是指具有一定的专业知识和专门技能,进行创造性劳动并对社会做出贡献的人,是人力资源中能力和素质较高的劳动者。

现代企业实施人才强企战略应当打造高素质的人才队伍,同时也应当把握人才强企的实际内涵。在实际展开经营管理以及战略管理工作的过程当中,企业应当从市场与产品有机结合的角度出发,针对于此进一步研发

企业经营的业务,提升企业的核心竞争力,并将其融入到企业管理工作中。在企业的管理工作当中,为了实现我国人才强企的目标,我们应当充分发挥人才的功能与作用,只有这样才能提高企业的核心竞争力。

2.树立人才优先发展的理念

对于我国的企业而言,市场竞争的实质是对于人才的竞争,高素质人才是企业发展的关键资源,同时也是企业的核心竞争力。所以企业应当树立人才优先发展的理念,坚持人才工作先行一步的方针,通过这样的方式确保人才资源能够有效的得以开发。同时企业也应当对人才结构进行优先调整,人才资本也进行优先积累,通过此举不断优化人才成长的环境,提高各类人才的学习能力与实践能力,也可以采取一定的措施进行企业人才的培养。

3.树立相互协调发展的理念

企业与员工协调发展是企业能够良好发展的前提条件,所以我们应当树立企业员工协调发展的理念,始终秉持企业与员工协调发展,统筹协调劳动关系、功关系,把实现及维护员工的根本利益作为人才工作的价值追求,把实现员工全面发展作为人才工作的重要内容。只有这样,员工才能够快速且安全的成长为高素质人才,从而为企业提供宝贵的战略资源,这在很大程度上也能够推动企业高质量发展。

二、对航空人才培养的建议

1.完善人才培养制度,扩大企业

竞争优势

发展是第一要务,人才是第一资源,创新是第一动力。加强选人用人规范性建设,制定系列制度,严把用人关,营造良好、公开、公平、公正,有利于人才成长的制度环境。采用良好选人用人制度,不仅让人才更有干劲,更为国有企业做优、做大、做强提供源头活水。

2.搭建人才培养梯队,增加储备人员深度

深入实施好“一领三深全网络”模式,即党建为引领,以人才组织深到底、人才服务深到底为桥梁,建立人才组织网格化管理工作体系,不断搭建平台培育人才梯队,不断开展“双培双推”活动,把优秀员工培养成党员,把党员培养成骨干,把骨干培养为核心骨干,把核心骨干推荐到管理岗位,扩大人才培养“蓄水池”。

3.提升培养品质,开拓全面发展平台

首先,将线上培训与线下培训有机结合,为广大工作人员提供更加便捷的人才培养服务。为了不影响人才培训工作的有序推进,建议能够灵活运用线上培训模式,提高培训效率,扩大培训的覆盖面。

其次,将集中培训与分散培训相结合,帮助工作人员建立完备的课程架构,在开展专业化培训的同时,适当增加深度技能课程占有的比重。尤其是在新时代背景下,国有企业的人才培训还应当将行业领域的优质科技成果和新兴业务内容纳入其中,培养专业人员对新

兴技术的兴趣。国有企业方面可以自主开发微课程,此类课程不仅传播门槛较低、耗费时间短、课程形态多样,国有企业的工作人员可以利用碎片化的时间学习。

最后,将理论教学与实践教学进行融合。纵观国有企业人才培养工作开展的实际,无论是线上课程还是线下课程,都更加侧重于理论知识的讲解,这种培训模式存在片面性,工作人员花费了大量的实践学习,但却缺乏将理论转化为实践的能力。数字化技术对国有企业工作人员的实践能力有着较高的要求,在组织国有企业工作人员开展培训工作时,应当为工作人员提供更多参与与实践与锻炼的机会,将理论教学与实践教学放置于同等重要的位置之上,营造与实际工作场景相匹配的环境,组织工作人员进行主题研讨活动,解决实质性的问题。除此之外,针对复杂性较强的理论知识,建议能够将其转化为具象化的内容,避免工作人员的理解出现参差。国有企业在过往发展过程中形成的典型案例也可以融入到人才培训场景中,一方面可以丰富人才培养成果,另一方面也有助于提升人才对国有企业的信赖感。

三、结论

航空制造企业的竞争是核心竞争力的竞争,而核心竞争力的竞争实际就是人才的竞争,因为人才是一切有生命力的根本。航空企业人才的培养成功与否是决定航空制造事业成功与否的关键。

(作者单位:成都飞机工业(集团)有限责任公司)