

企业内控视域下 灵活用工平台业务风险防控问题研究

□邱子桐

随着共享经济的发展,各类经济主体通过互联网平台配置生产资料,极大地提升了资源配置效率。劳动力作为重要的生产资料,也可以利用互联网平台进行信息传递和灵活匹配。近年来,许多企业在降本增效的驱动下,用工理念逐渐从“人员为我所有”到“人员为我所用”。个人劳动者的择业观也日渐开放和多元化,愿意发挥个人特长、利用自有时间获取更多收益。灵活用工逐渐成为人力资源市场化配置中被广泛采用的方式。

灵活用工平台作为资源配置的中间方,为人力资源的供需双方——企业和自由职业者提供服务。由于发展时间较短,且当前尚缺乏对于此类新经济业态的对口治理规范,市场参与者的认知尚不成熟,灵活用工平台的合规运营也面临着诸多挑战和问题。

一、灵活用工平台面临的业务风险

1. 涉税相关风险

上游发包方通过网络在灵活用工平台发布业务分包需求,若平台方不加以识别和区分,不能及时发现虚假业务、价格虚高业务,盲目进行承接,且未严格审查最终业务成果的匹配性,对虚假业务进行了结算和发票开具,则将触碰涉税合规的红线。此外,灵活用工平台还需要识别个人与企业的关系,谨防企业股东、高管、员工利用平台拆分收入,若个人利用灵活用工将原本属于股息分红、工资薪金收入转化为提供服务的自雇性质所得,平台上对应的业务流并未匹配真实的分包内容,也会为平台带来所得性质错配风险和虚开发票风险。

2. 业务承接合规性风险

随着信息技术的发展和普及,催生了各类新型商业模式,尤其在电商领域,通过社交平台、网络电信进行裂变式营销的企业如雨后春笋般涌现,而此类企业往往需要大量的C端个人进行社交式、碎片式营销,从工作灵活性上看,非常适配灵活用工的模式。但是,部分涉传、涉诈、洗钱等不合法不合规的业务也逐渐披上互联网营销的外衣,借助信息化技术开展业务,

合规性变得难以界定,若不能准确识别涉传、涉诈、洗钱等业务,则可能会被卷席到参与非法业务的链条中。

3. 信息安全风险

平台作为信息传递的中间方,将会留存大量企业主体信息、交易流信息、个人身份信息。信息安全在现代社会中变得越来越重要,2021年出台的《个人信息保护法》,明确了收集、使用个人信息的基本遵循,强调处理个人信息应当遵循合法、正当、必要和诚信原则。若灵活用工平台未注重信息防火墙的建设而导致企业或个人的敏感信息泄露,或违规收集、储存、使用、加工传输个人信息获利,则会为平台企业带来信息安全相关的合规性风险。

二、企业内控角度对灵活用工平台企业搭建风控体系的建议

灵活用工平台的合规运行涉及税务规则厘清、业务合规性判断、信息保护机制建设等方面的考量,需建立长期机制对每个风险点进行识别和控制,本文从企业内部控制的视角给予灵活用工平台搭建风控体系的建议。

1. 营造良好的内部控制环境

树立风控意识,以合规为前提开

展业务。良好的控制环境是建立风控体系的土壤,企业需制定明确的价值观和行为准则,搭建行之有效的风险治理结构,并设置独立于业务部门的风险控制机构,对违规行为进行专门的识别和监督。对内加强平台企业从治理层、管理层到员工的风险管理意识,也需对入驻平台的企业和个人进行合规性普及。一个好的内部控制环境可以弥补部分风控规则的不足,用软性的价值导向要求规范平台从业者和使用者的行为。

2. 建立完善的风险识别和评估标准

要进行业务风险的防控,首先需要对风险的种类、重要性程度进行识别和评估。灵活用工平台应当建立分行业、分场景的准入标准,明确灵活用工平台可承接的业务范畴。并通过大数据分析提炼涉及风险的行业、企业、人群的特点,积极寻求外部数据库的信息补充,例如提前排除涉传、涉诈、洗钱相关业务,识别企业的法人、董监高、股东、正式员工等人群,对风险高发的行业和场景进行标记和预警,以便确保能够及时识别风险。

3. 保障风险控制活动的持续有效实施

在风险控制体系运行的过程中,需要遵循灵活用工平台的主流程序,

结合主流程的实操节点,在事前、事中、事后各个阶段明确各个岗位的职责和权限。在事前识别并排除高风险业务,事中进行业务流信息审核,对异常数据进行标记和核实,事后进行穿透性检验,对业务风险漏洞及时进行纠正和弥补,形成控制闭环。

4. 打造通畅的信息与沟通路径

灵活用工平台需要建立有效的内部外信息沟通机制。包括维护平台与监管部门的沟通机制,及时了解最新监管要求,并利用平台信息化接口高效共享涉税相关信息;风控部门与业务部门的沟通机制,避免出现故意隐瞒、歪曲事实的情况;风控部门与产研部门的沟通机制,以精准、及时传递风控需求,构建智能风控体系。

5. 设置内部监督与评估机制

对风控体系的监管和评估机制是保证风控体系持续有效的必备要件,其中包括风险控制标准的适用性和准确度评估、从事前到事后控制措施的落地有效性评估、控制流程的运行是否存在合规漏洞的核查、业务开展过程中舞弊事件的监督等方面。此外,提高员工对风控合规的重视程度和认识,加强整体控制意识,也是推动风控体系不断改善和提升的重要条件。

(作者单位:重庆众乐邦网络科技有限公司)

浅谈小微企业转型发展中的困境及解决路径

□陈媛媛 付丽梅

在国家经济迅速发展的背景下,我国出台了各种各样的经济政策,与此同时对外开放程度也在不断提高,对于一些小微企业也在这样的发展趋势下,如雨后春笋般发展了起来。与大中型企业不同,小微企业规模较小,面临新的发展环境,自身的抗风险能力相对较差,所以必须要加大转型发展力度,不断朝着大中型的方向发展,才能在市场之中占据更为重要的地位。现阶段,小微企业转型发展中遇到的困境相对较多,必须要立足于现实问题,不断探索新的解决路径,为小微企业转型可持续发展提供源源不断地动力。

一、小微企业转型发展中的困境

(一) 国际和国内经济形式变化莫测,小微企业缺乏应对能力

我们从宏观角度来分析,国际经济发展会受到各种各样因素的影响,因此具备变化莫测的特点,相应的国内经济自然也具备这一特点,这就给小微企业的转型发展带来了非常巨大的发展阻碍。不论是国际还是国内的经济形式发生任何变化,小型企业只能被动的处于这样的环境之中,所以在成本投入上自然会进一步增加,导致经营风险大幅度增长,稍有不善就会破产。与此同时,小微企业的流动资金相对较少,因此在遇到动荡非常大的经济形式时,往往不具备较强的风险承受能力,导致企业转型发展岌岌可危。很多地方区域的小微企业,在经营过程中,渠道相对狭窄,导致自身的利润非常低,因此,整体经营可谓是举步维艰,这都会制约小微企业的转型发展。

(二) 企业管理者素质较低,采用相对简单的组织结构形式

对于小微企业而言,大部分情况下都是以个体户为主要核心内容,也就是说企业的管理人往往就是出资人本身,因其没有接受过系统的管理培训,所以在综合经营管理方面,表现不足,不仅缺乏先进的管理知识,也不具备敏锐的管理意识,导致小微企业的转型发展存在一定的滞后性。在小微企业发展过程中,随着规模的进一步扩大,产品结构也愈发复杂,但是企业的管理工作并没有随之发生变化,现阶段不论是实施的管理理念,还是管理框架,都无法对企业转型和未来长效持久发展的需要进行全面满足。大部分的小微企业在经营管理的过程中,都会将非常简单的直线制组织结构形式采取进来,在此背景下,会出现一个非常突出的问题,就是权力高度集中,也就是企业的领导者具备绝对的统治权,所以上下上的各种事物,都会由领导者包揽,其自身的管理水平相对有限,导致其他人员的意志被强烈压制,导致企业内部的管理创新受到严重制约。而且在这样的管理背景下,还会呈现出恶性循环的趋势,因为无法吸引更多优秀的管理人才进入企业内部,企业发展过程中,缺乏必要的人才支撑,就会影响到最终的转型成效,不利于企业的未来可持续发展。

二、小微企业转型发展中困境的解决途径

(一) 建立风险预警机制,拓展销售渠道

众所周知,对于宏观经济发展形势

而言,具备不可控的特点,那么对比一些大型企业,小微企业自然在面对未知的市场发展时,所具备的风险抵抗能力相对较差。小微企业要想反应及时,并对各种风险进行精准的应对,就需要在转型发展过程中,将风险预警机制全面建立进来,实现对内部资金的及时回笼,在必要的情况下,可以对投资经营方向进行及时转变,这样就可以将小微企业本身所具备的船小好调头优势全面展现出来。此外,对于小微企业而言,还需要适当的增加广告费用,将电子商务技术全面引入进来,实现对销售渠道的全面拓展,尽可能的降低销售风险。小微企业在对业务进行拓展的过程中,还需要从线上和线下两个不同层面出发,不断增强议价的能力,这样销售收入就可以大幅度增加,实现自身资金的不断积攒,提高对各种风险的应对能力。

(二) 提高管理者素质,实施现代科学管理

在小微企业发展的过程中,内部的管理者自身是否具备较高的管理素养,是否具备较强的管理能力直接关系到了最终的管理成效,也会影响到小微企业的转型发展进展。当前阶段,必须要深入到企业管理之中,引进最为先进的管理理念,并将完善的内控制度制定进来,对所有人员进行明确分工,还要实现管理分级,才能构建全新的现代化企业科学管理模式。对于管理人员而言,在实际管理的过程中,必须要站在企业的宏观发展高度上,注重管理的全局性和未来性,还要大幅度提升运营效率,让资源的浪费问题大幅度降低。适当的

对自身权利进行下放,企业的领导者应做好控制者和投资者的角色,而非是一味的实施者。在小微企业转型发展的过程中,需要大规模的引进高素质管理人才,并聘请专业的管理培训人员,开展全面的培训活动,通过持续灌输先进管理理念,让管理者的整体素养大幅度提升上来,最终实现小微企业的现代科学管理,朝着全新的方向全面发展和突破。

三、结语

总而言之,在如今社会发展过程中,小微企业占据了至关重要的地位,也是市场经济主体最为重要的组成内容,可以很好的促进社会稳定可持续发展。近些年来,多地政府都出台了各种扶持小微企业发展的优惠政策,但是对于各大小微企业而言,要想实现高效转型发展并脱胎换骨,仅仅依靠国家出台的政策还远远不够,必须要立足于当下面临的困境和难题,从内部抓起,不仅要构建全新的管理架构,还要构建风险预警机制,更要引入新的管理理念,构建全新的管理架构。除此以外,还要加大力度引进先进的管理人才,将专业的事交给专业的人去办,这样才能达到事半功倍的效果。也只有在这样的背景下,才能促进小微企业朝着更好的方向不断转型发展,获取持续性的发展动力。在未来发展过程中,小微企业转型发展是必然趋势,所以必须要积极迎接挑战和困难,不断探索新的转型发展策略,才能实现新发展和新突破。

(作者单位:山东省潍坊市市场监管发展服务中心)