

挖掘价值链增值空间 优化企业成本管理

巫翌

在全球产业分工加速深化与市场形态加速融合的大背景下,市场竞争格局的调整正在重塑企业成本管理的底层逻辑。当下产品同质化加剧、盈利空间持续收窄,企业已无法依靠简单的费用压缩维持经营优势。传统成本管理聚焦生产环节的核算与控制,视野仅局限于企业内部生产活动,既难以覆盖价值创造完整链条,也无法从战略高度统筹资源配置。价值链理论将企业内部运营与外部供应商等主体纳入统一分析框架,为战略成本管理提供了系统化的分析观察维度。不过,当前企业在这一领域的探索仍处于起步阶段,在认知深度、管理模式及协同机制上尚有提升空间,因此,有必要结合价值链构成,系统梳理现存问题,提出可行实施路径。

基于现实基础,明确优化方向

第一,战略认知逐步深化,价值链定位有待细化。当前企业已意识到成本管理与企业战略的紧密关联,并尝试将战略成本纳入整体经营规划的考量。在转型过程中,企业对价值链理论的理解深度直接影响战略定位的精准度,部分企业已开始关注自身在行业价值链中的相对位置,尝试结合竞争对手的经营特点寻找差异化发展路径。企业需将内部资源状况与外部市场环境纳入统一分析框架,而这一思路的落地效果取决于管理层对价值链的系统性把控程度。从实践路径来看,企业对价值链的认知通常会经历从关注局部环节到统筹全链条的演进,从聚焦单一环节的成本数据分析,逐步转向结合企业竞争地位、产品定位及市场需求进行综合判断。随着企业对战略成本管理的认知不断成熟,如何将价值链定位从初步认知转化为可落地的战略共识,成为企业推进相关工作的关键前提。

第二,内部价值链衔接持续优化,全流程协同空间广阔。企业内部价值链涵盖研发设计、采购、生产等多个环节,各环节的衔接质量直接影响战略成本管理的整体成效。当前企业普遍在采购与生产关键环节积累了一定管理经验,采购部门逐步关注价格因素与生产需求的匹配

本文以价值链理论为核心框架,系统梳理了企业在战略认知、内部协同、外部联动三个层面的现实基础,从认知落地、流程管控、产业链协同三个维度提出可操作的实施路径,为企业构建全链条战略成本管理体系提供了清晰指引。

度,生产环节也在探索更科学的成本核算方法。与此同时,价值链视角更强调各环节的联动效应,企业内部信息共享机制与跨部门协调方式仍处于完善进程中,资源调配的精细化程度、成本核算方法与作业活动的匹配度,都是企业深化内部价值链管理的重要着力点。采购环节的信息掌握情况、生产环节作业中心的划分方式、库存环节的周转效率,以及人力资源配置的合理性,共同决定了内部价值链各环节的增值效果,任何一个环节的滞后都会对整体协同水平产生传导性影响。企业若能以业务活动为基础,层层梳理各环节的资源投入与产出关系,便能更清晰地把握内部价值链的优化方向。

第三,外部价值链联动逐步加强,产业链协同潜力有待释放。企业成本的形成,既取决于内部生产活动,也嵌套在由供应端、需求端及行业对手共同构筑的价值博弈体系中。在供应商合作领域,企业普遍建立了基本合作渠道,部分企业还尝试通过稳固合作关系提升议价能力;在客户管理方面,企业逐渐重视账款回收效率与客户关系维系之间的平衡;在行业竞争方面,标杆企业的价值链管理经验为同业提供了可参考的范例。此外,价值链视角下的外部协同强调企业与产业链上下游主体建立风险共担、利益共享的合作机制,该机制的成熟程度因企业规模和行业特点不同而存在差异,也为企业进一步挖掘外部价值链的协同潜力留出了充足空间。从合作模式演进来看,企业与供应商的关系正从单纯的价格博弈转向长期战略合作,部分企业通过建立供应商分级评估模式,将质量水平、交付能力及合作意愿等因素纳入统一考量;在客户端,企业应构建更为系统的信用评估体系,以支撑销售策略与账款管理的协同优化。

引入价值链理论,优化成本管理策略

第一,树立价值链战略认知,明确

企业竞争定位。企业应推动管理层与全体员工形成对价值链视角下战略成本管理的系统认知,通过理论学习与内部宣贯,让成本管理理念从财务部门的专项工作,转变为贯穿企业经营全程的战略共识。在此基础上,企业可运用系统分析方法,客观评估自身在行业价值链中的优势与不足,结合竞争对手的价值创造方式明确差异化定位,找出研发、生产及销售等环节中尚有提升空间的关键领域。战略定位的确立需兼顾内部资源禀赋与外部市场环境的变化趋势,避免盲目扩张或过度收缩,并围绕核心竞争优势合理配置成本资源。在具体推进方式上,企业可通过组织专题培训、编制操作手册等形式,将价值链理念传递到各业务部门,确保一线人员对战略成本管理的认知与管理层保持一致;同时可委托专业机构开展行业对标分析,以更客观的视角校准自身定位,避免因主观判断偏差影响战略选择的合理性,从而让战略成本管理真正服务于企业长期发展目标的实现。

第二,构建内部价值链协同机制,落实全流程成本管控。企业应以价值链各环节的有机衔接为根基,打破部门间的信息壁垒,建立采购、生产及销售等环节协同联动的成本管控模式。在采购环节,应结合生产计划与库存实际状况制定采购规划,避免因信息脱节造成资源浪费;在生产环节,需科学划分作业中心,运用贴合企业实际的成本核算方法,精准识别增值作业与非增值作业;在库存与人力资源等辅助环节,要强化跨部门信息共享,实时掌握资源真实使用情况,并据此调整配置方案。与此同时,企业可将成本管控的时间维度前移,在项目筹备阶段结合市场行情与历史数据开展精细化测算,为后续执行环节设定明确的目标基准,并通过事中动态监控及时掌握实际支出与预算目标的偏差情况。此外,企业应将成本管控责

任逐层分解至具体岗位,建立与之适配的绩效考核机制,对有效控制成本、提升作业效率的部门和人员给予相应激励,通过清晰的权责划分促使内部价值链各环节形成合力,实现资源利用效率的整体提升。

第三,强化外部价值链战略协同,提升产业链议价能力。针对上游供应商,企业需建立分级评估机制,全面考量质量水平、价格优势及合作稳定性等因素来筛选合作对象,通过集中采购与建立长期合作关系增强自身议价能力,以此化解原料成本波动引发的成本管控风险;面对下游客户,企业应健全客户信用评估体系,合理平衡销售策略与账款回收周期,在维系客户关系的同时控制资金占用风险。针对行业竞争者,企业可借鉴标杆企业的价值链管理经验,探索与产业链上下游建立战略联盟,实现资源与信息的共享互通。部分零售企业通过与供应商构建长期战略合作并推行集中采购,在采购环节获得了更具竞争力的价格条件,为同行业公司优化外部价值链协同提供了参考。企业还可结合自身所处行业特点,建立常态化的市场价格跟踪和风险预警机制,提前研判原材料及劳务市场的波动趋势,为采购决策提供前瞻性支持;在物流配送环节,可通过优化配送路径与仓储布局降低资源占用成本,进一步拓展外部价值链的管控范围。

综上,立足价值链视角,可为企业战略成本管理提供贯通内外部经营活动的系统分析框架,有效弥补传统成本管理局限于生产环节、缺乏战略统筹的不足。

研究表明,企业战略成本管理的推进成效,取决于对价值链整体性的把握程度;而要深化这一管理模式,企业需从战略定位、内部流程协同及外部产业链合作三个维度同时发力,形成覆盖价值创造全流程的管理闭环,为企业在市场竞争中挖掘价值链各环节增值空间、巩固核心竞争优势提供可行思路。未来企业在实践探索中,应结合自身行业特点与经营规模,持续深化价值链各环节的精细化管理,推动战略成本管理与企业长期发展目标形成更紧密的联动,以此实现经营效益与市场竞争力的协同提升。

(作者系广州新华学院会计学院讲师)

强化产教互动 创新思政育人

本文聚焦校企协同思政育人的现实困境,从共建课程师资、共享实践资源、共育价值评价三个维度,系统阐述破解“学校热、企业冷”困局的实践路径,为深化产教融合背景下的思政育人工作提供参考。

蒋春容

近年来,国家大力推动产教融合与“大思政课”建设,然而,校企合作长期存在“重技轻德”的偏差,思政教育未能真正融入合作框架,协同育人陷入“学校热、企业冷”的困局。破解这一困局,关键在于推动双方从“单向参与”走向“双向协同”,构建共建、共享、共育的思政育人新格局。

正视校企协同的现实困境

依托校企合作开展思政育人,既是学校落实立德树人根本任务的实践创新,也是企业实现可持续发展的内生需要。然而,审视当前实践,校企合作中的思政育人仍存在三方面突出短板:

第一,主体协同不足,企业参与浅表化。学校重立德树人的,企业重经济效益,二者间缺乏强有力的共同价值纽带与利益耦合机制。部分企业反映参与人才培养短期内难以获得相匹配的回报,更倾向于选择“短平快”的项目合作,而非长期深度融合,导致协同育人成效受限。

第二,资源融通不畅,课程整合欠佳。高校理论资源与企业实践场景长期各自为政,缺少有效的融合通道。企业育人课程多集中于技术技能与专业实操领域,思政教育相关内容往往被边缘化。从学校来看,思政资源分布零散,缺乏跨院系、跨课程的整合机制,校企双方的育人资源优势难以转化为课程育人的整体效能。

第三,师资互通不畅,“双师型”供给短缺。当前校企双方在师资共育方面尚未形成良性互动,高校教师长期深耕学术领域,普遍缺少一线企业实操经历,教学偏重理论讲授,与产业实际脱节;企业技术骨干虽深谙行业需求,却大多未经过系统教学训练,不擅长将实践经验转化为课堂教学语言。

构建三维育人的协同机制

破解上述困境,须打破“学校主导、企业配合”的单向格局,围绕“共建、共享、共育”三个维度构建校企协同育人的长效机制。

第一,共建:课程体系与师资队伍的协同构建。课程共设,促进思政内容与行业实践深度融通。校企双方共同制定课程方案;高校将企业创业历程、技术攻关实践、社会责任履行等转化为鲜活的思政教学素材;企业将思政素养纳入岗位标准,在技术技能课程中有机融入职业伦理与家国情怀,联合开发思政案例库,使课程体系兼具价值引领力与实践温度。

第二,共享:实践平台与数字资源的双向互通。平台共筑,打造沉浸式思政育人场域。依托企业真实生产场景,共建思政实践基地,打造“车间里的思政课”等品牌项目,推动思政教育从“教室说教”走向“场景浸润”。资源共融,推动精准化、个性化育人。校企联合建设思政数字资源平台,整合企业案例、工匠访谈及高校课程等多元素材,依托大数据精准匹配学生需求,推动思政教育从“大水漫灌”走向“精准滴灌”。

第三,共育:价值引领与评价体系的协同发力。价值共塑,以双向赋能破解“学校热、企业冷”困局。高校为企业提供思政教育与政策宣讲等智力支持,助力提升员工素养与组织凝聚力;企业将责任担当融入日常管理,实现“育人”与“育己”的协同共进,从根本上激活企业内生参与动力。标准共制,构建完整育人评价闭环。校企共同制定涵盖思政素养的评价指标体系,学校把牢立德树人方向,企业将职业素养、团队协作与责任担当等真实需求确立为育人导向,使人才培养与行业需求精准对接;评价结果反馈课程持续优化,打通从培养到使用的“最后一公里”。

深化双向赋能的育人成效

从育人成效来看,校企协同已初步显现双向赋能的积极成果。

一是学校层面,实现知识传授、能力培养与价值塑造的贯通。课程共设推动思政与行业实践融通,学生在理论学习中夯实根基,在技术攻关中感受企业创新活力,使价值认同内化为精神底色;平台共筑与资源共建打破校企资源壁垒,让学生在真实场景中感悟工匠精神,于数字资源浸润下将价值理念外化为自觉行动。

二是队伍层面,实现教师实践能力与师资结构的双向优化。师资共培打通双向流动通道,高校教师走进企业积累一线经验,企业骨干走上讲台反哺课堂教学,“双师型”教师供给短缺问题得到有效缓解。

三是校企关系层面,实现合作共赢。价值共塑与标准共制将立德树人理念转化为校企共同使命,企业在深度参与中提升人才吸引力与组织凝聚力,管理者和员工在育人过程中实现自我成长,合作从“单向参与”走向“双向协同”。面向未来,改革仍需持续深化:一是强化制度保障,完善跨部门统筹协调机制,推动协同育人从“项目化”走向“制度化”;二是激活企业主体动力,支持企业将技术、场景、文化等资源优势转化为育人资源,持续夯实人才储备与品牌影响力;三是完善评价激励机制,将企业参与思政育人成效纳入社会责任评价体系,推动更多企业从“配合者”走向“合伙人”。

[作者单位:韶关学院马克思主义学院;本文系广东省高等教育教学改革项目“粤北非遗融入思政教育的课程资源开发与利用研究”(粤教高函[2026]4号)、韶关学院第二十五批教育教学改革研究项目(项目编号:SYJY20241021)阶段性成果]

校企党建联建 协同聚力发展

赵思雯

《教育发展“十五五”规划》提出,“完善科教、产教协同育人机制”“畅通高校、科研院所、企业人才交流通道”。随着校企合作向人才培养、科技创新和职工发展等领域延伸,党建联建为双方协作建立起更为稳定的组织联系。基于这一背景,校企党建联建的功能协同,是指校企基层党组织在隶属关系和职责权限不变的前提下,围绕职责交汇中的具体任务各自履责、相互配合,最终服务于高校立德树人根本任务和企业高质量发展的目标。这种协同并非党组织功能与高校、企业中心功能的简单相加,而是通过思想引领、党员组织凝聚和群众动员,使双方职责实现有效衔接。

理论逻辑:紧扣协同内核

党的二十大报告提出,增强党组织政治功能和组织功能;习近平党建思想鲜明提出“坚持以党的政治建设为统领”“坚持健全上下贯通、执行有力的组织体系”,为指导校企党建联建提供了根本遵循。校企党建联建的理论起点不是资源交换与互补,也不是高校育人功能和企业生产经营功能的简单拼接,而是党的基层组织通过互联互通更好地履职尽责。

功能协同首先建立在党组织政治属性的共同性与职责任务的差异性上。高校和企业的党组织都承担着宣传和执行党的路线方针政策、教育、管理、监督和服务党员,密切联系群众等职责,这是校企党组织能够联建的政治基础。同时,它们又有各自的工作对象和重点任务:高校党组织重在思想政治引领、落实立德树人根本任务、保障教学科研管理有序推进;国有企业党组织围绕生产经营、改革发展和凝聚职工群众开展工作;非公有制企业党组织则重在引导企业守法经营、维护企业合法权益、促进企业健康发展。共同的政治责任使联建成为可能,而不同企业的任务差异,为

本文紧扣《教育发展“十五五”规划》要求,从理论逻辑、现实困境、实践路径三个维度,深入剖析校企党建联建的功能协同机制,为推动校企党建从“组织联结”到“功能协同”提供了务实指导。

协同提供了空间。功能协同就是双方在职责交汇处明确责任、衔接行动、深化协同。

功能协同是政治功能与组织功能的内在统一。政治功能回答的是联建如何坚持方向、贯彻要求和服务大局的问题;组织功能回答的是怎样把党员组织起来、把群众凝聚起来,把党的要求落实下去的问题。政治功能要依靠组织功能落地见效,组织功能必须由政治功能掌舵定向。离开组织动员和责任落实,政治引领容易停留在浅层学习层面;离开政治方向,组织联动也可能退化为业务交流和资源互换。因此,校企党建联建要在学习和实践中形成对党中央决策部署的共同认识,结合各自职责明确落实要求,并把党员和群众组织到相应的任务当中,实现政治功能和组织功能的贯通协同。

功能协同是组织体系内的有效联动。校企党建联建本身不改变组织隶属关系,也不转移党建责任。联建所建立的是稳定的工作联系,所增强的是双方贯彻党的要求、组织党员群众和推动责任落实的能力。这种协同不是由党组织替代业务部门承担具体事务,也不是理论学习与中心工作“两张皮”,而是通过统一思想、组织党员、凝聚群众、监督落实,为中心工作提供坚实的政治保障和组织保障。

现实困境:直击三重堵点

校企党组织建立联系,只是功能协同的起点。联建的关键不在于组织是否“联起来”,而在于能否真正“动起来”“融起来”,现实中仍面临诸多深层挑战。

一是思想凝聚略显薄弱。思想凝聚,是在共同政治方向下,形成对联建

目的、共同任务和各自责任的共识。实际工作中,有的理论联学议题偏于宽泛,未能紧扣教育强国、科技强国、人才强国建设的实践要求,没有厘清高校立德树人、企业改革发展与党员责任使命之间的内在关联。有的联建停留在事务性层面,高校侧重拓展育人资源,企业更关注人才引进、技术合作等现实需求。双方虽开展了联建活动,但往往各谈所需,未形成对共同任务的稳定认知,缺乏稳固的精神纽带。

二是组织联动仍有不足。功能协同要求党组织围绕共同任务组织党员、协调各方力量,推动不同主体在职责范围内相互配合。有的联建主要依赖党组织负责人、党务干部维系,专业教师、企业党员技术骨干参与度不深,普通党员、青年学生和企业职工的实际获得感不强。常出现高校侧重理论宣讲、企业侧重提供实践场地的“分工式”联建,二者缺少围绕真实问题的深度交流与合作,联建沦为资源的简单拼接。

三是实践转化不够充分。共同学习、参观交流、实习实训和技术合作,是校企党建联建的常见形式。有的活动缺少针对现实问题的理论阐释,也缺乏实践学习与中心工作“两张皮”,而是仅看到生产场景,企业职工仅参与合作项目,未能进一步理解其中蕴含的职业责任与科研伦理。实践转化不充分,功能协同的效果便难以真正显现。

实践路径:聚焦问题解决

推动校企党建联建功能协同,核心是要聚焦“双方需共同解决的问题”。问题找得准,理论学习才有针对性,党员才能明晰具体任务,联建成效才有明确判断依据。