数智化时代企业财务管理的转型升级路径

孙红卫

中国水利水电第六工程局有限公司 辽宁 沈阳 110169

摘要：数智化时代，企业财务管理的转型升级至关重要。通过数据整合与共享、智能化财务管理系统建设、风险管理及内部控制加强、财务人才转型与培养以及组织架构与文化变革，企业能够优化财务流程、提升数据处理能力，实现财务决策的科学化与智能化。本文探讨了数智化时代企业财务管理的转型升级路径，并提出制定明确转型目标、分阶段实施计划、加强内部沟通与培训以及建立绩效评估与激励机制等实施策略，以期为企业财务管理转型升级提供参考。

关键词：数智化时代；企业财务管理；转型升级路径

1 财务管理在数智化时代转型升级的重要性

随着大数据、云计算、人工智能等技术的迅猛发展，企业的财务管理面临着前所未有的挑战与机遇，数智化转型不仅能够帮助企业优化财务流程、提升数据处理能力，更能助力企业实现财务决策的科学化、智能化。财务管理作为企业的核心组成部分，其数智化转型能够显著提升企业的运营效率。通过应用智能会计软件、财务机器人等技术手段，企业可以实现财务数据的自动化采集、处理与分析，极大程度地减少人工干预，降低操作风险，提高数据准确性和工作效率。数智化转型还能够帮助企业构建以数据驱动的财务管理体系，提升财务决策的科学性和精准度。借助大数据分析和人工智能技术，企业可以深入挖掘财务数据背后的商业洞察，为管理层提供有力的决策支持，助力企业实现降本增效、风险防控等目标。另外，财务管理数智化转型还能够推动企业实现财务与业务的深度融合，促进企业内部资源的优化配置和协同作业^[1]。通过构建财务共享服务平台，企业可以实现跨部门、跨地域的信息共享与协同，提高整体运营效率和客户满意度。财务管理在数智化时代的转型升级对于提升企业财务管理效率、优化资源配置、增强企业竞争力具有重要意义。

2 当前企业财务管理存在的问题

2.1 数据孤岛

在当前的企业财务管理中，数据孤岛是一个普遍存在的问题，各部门之间往往缺乏有效的信息共享机制，导致财务数据与业务数据、市场数据等之间形成壁垒，难以实现无缝对接。这种信息孤岛现象不仅降低了数据的利用率，还可能导致决策失误，因为管理者无法获取全面、准确的数据支持。数据孤岛还可能加剧企业内部的沟通障碍，影响团队协作效率，进一步阻碍企业的发展。

2.2 系统落后

随着数智化时代的到来，企业财务管理系统若未能跟上技术发展的步伐，就会显得落后和陈旧。传统的财务管理系统可能无法满足当前企业对数据实时性、准确性及多样性的需求。系统落后不仅可能导致数据处理效率低下，还可能引发安全风险，因为老旧的系统往往存在漏洞和缺陷，容易受到黑客攻击或数据泄露的威胁；落后的系统还可能限制企业对新技术和新应用的使用，阻碍企业财务管理的创新与发展。

2.3 人才短缺

随着数智化转型的深入，企业对具备财务与IT复合能力的财务管理人才的需求日益增加，市场上这类人才的数量并不充足，导致企业在招聘和留住人才方面面临挑战，现有的财务人员可能缺乏必要的数智化技能和知识，难以适应新的财务管理模式和工具^[2]。人才短缺不仅会影响企业财务管理的效率和质量，还可能限制企业的战略发展和竞争力提升。

3 数智化时代企业财务管理的转型升级路径

3.1 数据整合与共享

在数智化时代，数据已成为企业最宝贵的资产，针对当前企业财务管理中的数据孤岛问题，实现数据整合与共享是转型升级的首要任务。企业需构建一个统一的数据平台，将各业务系统的数据接口进行标准化，实现数据的集中存储和统一管理；通过数据治理，对原始数据进行清洗、整合和标准化处理，确保数据的准确性和一致性。利用大数据技术，对海量数据进行深度挖掘和分析，提取出有价值的信息，为财务管理提供决策支持；数据共享方面，企业应打破部门壁垒，建立跨部门的数据共享机制，确保财务部门能够实时获取到业务数据、市场数据等关键信息。加强内外部数据的互联互

通,与供应商、客户等合作伙伴进行数据交换,拓宽数据来源,提升数据的全面性和时效性。

3.2 智能化财务管理系统建设

智能化财务管理系统应具备以下特点:一是高度的自动化和智能化,能够自动完成数据录入、报表生成等基础性工作,减轻财务人员的工作负担;二是强大的数据分析能力,能够运用数据挖掘、机器学习等技术手段,对数据进行深度分析和预测,为管理层提供有价值的决策支持;三是良好的扩展性和灵活性,能够根据企业需求进行功能定制和流程优化,满足企业不同发展阶段的需求。在智能化财务管理系统的建设过程中,企业应注重系统的安全性和稳定性。通过建立严格的数据访问权限控制、数据加密和备份恢复机制等措施,确保财务数据的安全性和完整性。

3.3 风险管理与内部控制

数智化时代,企业面临的财务风险日益复杂多样,包括市场风险、信用风险、操作风险等。在风险管理方面,建立完善的风险评估体系,对潜在风险进行识别和评估,确定风险等级和应对策略;加强对风险事件的监测和预警,及时发现并处置风险隐患,防止风险事件的发生和扩散;建立风险责任追究机制,对风险事件的责任人进行问责,提高全员的风险意识和管理水平。在内部控制方面,建立规范的内部控制流程,明确各环节的职责和权限,加强业务流程的监控和管理。通过内部控制审计、内部审计自查等手段,确保内部控制的有效性。注重内部控制与风险管理的有机结合,将内部控制作为风险管理的重要手段,通过优化内部控制流程,降低企业面临的风险水平^[3]。在数智化背景下,企业可以借助大数据、人工智能等技术手段,提升风险管理与内部控制的智能化水平。例如,通过数据挖掘和分析,发现潜在的欺诈行为和异常交易,提高风险识别的准确性和及时性;通过智能化内部控制系统,实现业务流程的自动化监控和预警,提高内部控制的效率和准确性。

3.4 财务人才转型与培养

在财务人才转型方面,企业应鼓励财务人员积极学习新技术、新知识,提升数智化素养和数据分析能力。通过内部培训、外部培训、在线学习等多种方式,帮助财务人员掌握大数据、人工智能等前沿技术,提升其在数智化背景下的财务管理能力。同时,引导财务人员转变思维方式,从传统的财务记账、报表编制向数据分析、决策支持等方向转变,为企业创造更大的价值。在财务人才培养方面,企业应建立完善的财务人才培养体系,注重财务人才的长期发展和职业规划。通过设立人

才培养基金、提供晋升机会和职业通道等措施,吸引和留住优秀的财务人才;加强与高校、培训机构等合作,引入外部优质教育资源,提升财务人才培养的质量和效率,通过团队建设活动、创新项目实践等方式,提升财务团队的凝聚力和创新能力,为企业财务管理转型升级提供有力的人才保障。

3.5 组织架构与文化变革

在组织架构方面,企业应建立适应数智化时代的扁平化、网络化组织架构。通过优化层级结构、精简管理流程、强化跨部门协同等方式,提升企业的运营效率和市场响应速度。加强财务共享服务中心的建设,实现财务资源的集中管理和优化配置,提升财务管理的效率和水平。在文化变革方面,企业应倡导开放、创新、协同的企业文化。通过定期举办创新活动、鼓励员工提出创新建议等方式,激发员工的创新热情和创造力。加强团队协作和沟通能力的培养,形成全员参与、共同创新的良好氛围。另外,还应注重企业文化的传承和弘扬,通过定期的文化培训、企业活动等手段,加深员工对企业文化的认同感和归属感^[4]。

4 数智化时代财务管理转型升级的实施策略

4.1 制定明确的转型目标

在数智化时代背景下,企业财务管理的转型升级首先需要有一个明确的目标指引。这个转型目标应当是企业财务管理全面迈向数智化、实现高效运作与智能化决策的蓝图。它不仅仅是技术层面的更新迭代,更是管理理念、组织架构、业务流程以及人才团队的全面革新。制定转型目标时,企业应从自身实际出发,充分考虑市场趋势、竞争对手情况以及自身资源和能力等因素。目标应具体、可量化,例如设定数据处理效率提升的具体百分比,或是智能分析系统为企业带来经济效益的增长幅度等;转型目标还需与企业整体战略相契合,确保财务管理的转型能够支撑企业整体业务的数智化发展。随着数智化技术的不断演进,企业应保持对新技术、新理念的敏锐洞察,适时调整和优化转型目标,确保财务管理始终走在企业发展的前沿。

4.2 分阶段实施转型计划

有了明确的转型目标后,接下来就需要制定详细的转型计划,并分阶段实施。转型计划应涵盖技术升级、组织调整、流程优化等多个方面,确保每一步都扎实有力。在技术升级方面,企业应根据自身需求选择适合的数智化工具和技术,如大数据平台、人工智能算法等,并分阶段进行部署和集成。注重技术的持续优化和迭代,确保技术系统始终与企业的业务需求相匹配;组织

调整方面,企业应根据数智化转型的需求,对财务管理部门进行重组和优化,提升团队的数智化素养和协作能力;加强与其他部门的沟通与合作,打破部门壁垒,形成跨部门的协同工作机制。流程优化方面,企业应重新审视和优化财务管理的各个环节,剔除冗余和低效的流程,引入数智化手段提升流程的效率和质量。同时,注重流程的灵活性和可配置性,以便快速适应市场变化和业务需求的变化;通过定期回顾和总结转型进展,及时发现和解决问题,确保转型计划能够稳步推进并取得预期效果。

4.3 加强内部沟通与培训

数智化时代财务管理的转型升级离不开全员的支持和参与,因此,加强内部沟通与培训是确保转型成功的重要保障。在沟通方面,企业应建立畅通的沟通渠道和机制,确保转型相关的信息能够及时、准确地传达给每一位员工。同时,鼓励员工提出意见和建议,共同参与转型决策和过程。通过有效的沟通,增强员工对转型的理解和认同,激发他们的积极性和创造力;在培训方面,企业应针对数智化转型的需求,为员工提供针对性的培训和学习机会。培训内容可以涵盖数智化技术的基础知识、应用技能以及创新思维等方面;通过培训,提升员工的数智化素养和专业技能,使他们能够更好地适应转型后的工作环境和要求^[5]。另外,企业还应建立持续学习和发展的文化,鼓励员工不断学习新知识和新技能,保持与时俱进的状态。通过内部培训和外部学习资源的整合,形成全员学习、共同成长的良好氛围。

4.4 建立绩效评估与激励机制

在数智化时代财务管理的转型升级过程中,建立科学、合理的绩效评估与激励机制对于推动转型顺利进行、激发员工潜能至关重要。绩效评估体系的设计需与转型目标紧密相连,确保评估指标能够真实反映转型的进展和效果。评估指标应包括财务数据的准确性、处理效率的提升、智能化系统的应用效果、成本节约与效益

增长等多个维度;评估周期应合理设置,既要能够及时发现和解决问题,又要避免过于频繁地评估给员工带来过大压力。在激励机制方面,企业应设计多元化、差异化的激励措施,以满足不同员工的需求。对于在转型中表现突出的员工,可以通过薪酬调整、职位晋升、表彰奖励等方式进行激励,以体现其贡献和价值。还可以考虑设立专项奖励基金,用于鼓励员工在数智化创新、流程优化等方面提出建设性意见和建议;在建立绩效评估与激励机制时,还需注重公平性和透明度。评估过程和结果应公开透明,确保员工对评估结果的认可和接受。激励措施的分配也应公平合理,避免引发内部矛盾和不满情绪。通过定期收集和分析员工反馈,不断完善和优化绩效评估与激励机制,确保其能够更好地服务于数智化时代财务管理的转型升级。

结束语

数智化时代企业财务管理转型升级是一项系统工程,需要企业从多方面入手,共同推进。通过本文的探讨,深刻认识到,只有不断适应时代变革,加强技术创新与人才培养,才能推动企业财务管理向更高层次发展。未来,企业应持续探索数智化转型的新路径和新方法,以提升企业竞争力,实现可持续发展。

参考文献

- [1]王超.数智化转型助力业财融合实现价值提升路径[J].投资与创业,2023,34(08):104-106.
- [2]宋霞.企业财务管理数智化转型的路径探究[J].商讯,2022,No.285(23):57-60.
- [3]王晴.数字经济背景下新商科建设的数智化赋能:机遇、挑战与因应[J].北京财贸职业学院学报,2023,39(02):19-24.
- [4]张丽娜.“互联网+”视域下企业财务管理创新路径[J].全国商情·理论研究,2021,000(001):60-62.
- [5]刘洲语.大数据时代下国有企业财务管理的创新与转型[J].中文科技期刊数据库(全文版)经济管理,2022(9):4-4.