

基于内部控制视角下中小企业会计信息质量提升路径研究

□对外经济贸易大学 赵小英

随着市场经济的发展,国家对中小企业也陆续出台了减税降费、资金扶持等一系列扶持措施,但是融资难、融资贵仍然是许多中小企业发展的阻碍。金融机构在进行信贷审批时,更注重企业提供财务报表、纳税申报表等会计资料,按照 COSO 委员会的报告,内部控制框架由控制环境、风险评估、控制活动、信息沟通、监督五部分构成。上述框架是内部控制的理想框架。就我国目前企业管理的现状来看,在建立和完善内部控制中一步到位地完全达到这一框架的要求是不太可能的。因此,我们应该抓住关键因素,有步骤、分重点地构建内部控制体系。

一、中小企业会计信息质量现存问题的成因

在现有文献、监管通报案例及中小企业总体经营状况的基础上,从以下内部控制角度分析其原因。

(一)原始凭证管理不规范,基础数据可靠性较低

原始凭证是会计核算的起点。一些中小企业存在发票与实际业务不符、白条入账、缺少合同和出库单作为依据、费用报销附件不全等问题。

从内控角度看,主要原因有三个方面:一是控制环境方面,企业经营者注重业务开拓,忽视单据管理,认为只要业务成功,单据手续简便一些也可以;二是缺乏标准的控制活动,没有规定哪一类业务需要哪些原始凭证,由谁来检查原始凭证的完整性;三是缺乏内部监控机制,很少有定期对检查会计凭证,不符合要求的做法长期存在,这也是很多中小民营企业会计信息虚假的原因。

(二)收入、成本随意性较大,会计政策执行不一致

新收入准则实行以后,收入确认判断更为困难,需要明确履约义务、判断控制权转移时间点等。许多小微企业会计人员并未对新准则开展全面系统地学习,仍然按照开票日期确认收入,不管商品是否已经发货,风险报酬是否已经转移。费用支出方面,存在费用跨期入账、折旧摊销随意修改、存货发出计价方法随意改变等现象。

风险评估机制缺乏是主要原因之一:企业很少评估“会计政策选择不当导致财务报告出现错误的风险”,也很少对新的商业模式进行相应的会计核算方法评估;同时,财务人员一个人负责全部的账目,缺乏相互之间的监督,判断的错误不容易被发现。

(三)资产盘点、往来款对账制度执行不到位

存货、固定资产、应收账款是中小企业重要资产。但是,在实际操作中,很多公司年末仅仅简单出具一份资产盘点单,没有真正做到实地盘点;应收账款长期没有与客户进行核对,大额的坏账没有及时提取坏账准备;预付账款、其他应收款长期挂账,没有进行清理工作。

这些不是不知道要进行盘点核对,而是内控体系并不强制盘点、核对,业务部门、财务部门责任不清:业务部门认为核对是财务的事情,而财务部门没有权限要求业务部门进行核对;没有确定的日期,没有明确由谁来进行追查更正;内部监督没有把资产账实相符的情况作为监督重点,日积月累的差异造成资产负债表不能真实反映公司的资产情况。

(四)部门之间沟通交流不畅,业财数据“两张皮”

业务部门了解合同执行情况、发货情况、客户退换货情况,财务部门了解收付款信息。如果二者缺乏有效的沟通:业务发生退货不能及时传达给财务、项目已经完成业务部门不提供结算资料,财务只能根据已有的票据进行核算,造成收入确认延迟、成本结转不完整。

信息与沟通环节的缺陷在这里得到充分体现:缺乏定期的业务财务交流会议制度;业务系统、财务系统基础层面未做对接,数据需要人工再次录入,效率低且容易发生录入错误的情况;部门之间有信息障碍,业务人员不清楚这些数字对财务报表的影响,而财务人员很少去到业务现场去了解业务实际发生的真实情况。

(五)内部监督力量薄弱,内控缺陷难以及时纠正

大型企业一般设置内部审计部门;大部分中小型企业则是不设置独立内审岗位的。很多企业所谓监督就是老板偶尔看看报表,没有建立长

效机制。

即使公司已经建立了一些内控流程,时间长了就会变成“制度写在纸上,执行放在一边”的情况。内控出现问题后,也没有人去总结问题所在,未能设定整改期限,监控整改结果,导致相同的会计差错不断发生。

二、内控视角下提升中小企业会计信息质量途径

中小企业资源有限,不能采取上市公司动辄几十本内控手册的方式。要遵循“成本效益原则”,优先建立投资小、见效快的改进措施,逐步完善内控五要素。以下是四条不同的控制措施。

(一)优化控制环境:自上而下形成财务规范意识

控制环境是根本,尤其是管理层态度。许多企业内控改善的失败是由于管理层认为内控是限制企业发展的枷锁。

第一,企业负责人应当认识到:规范会计信息不是单纯地应对监管,好的财务数据有助于看清哪种产品获利、哪个客户回款延迟、哪个部门的成本太高,是经营管理的参考依据。领导者不要随便介入会计人员依据会计制度所做的会计核算行为。

第二,合理分配岗位,实现不相容职务分离。由于小微企业人手不够,不可能将所有岗位分开。这种情况下可以采取替代性的控制方法:比如出纳不能管理所有的会计档案;每月由公司领导或者外聘人员查看银行对账单、银行存款余额调节表,做成书面报告,用定时的检查来弥补岗位不足。

第三,完善财务人员培养体系。内部控制制度的执行者是包括高层管理人员在内的全体员工,激励和约束的对象也是企业的员工,员工的道德水准和价值观念对外部被认为是内部控制环境的重要因素,要求内部控制结构的建立要考虑员工道德水准和价值观念的承接性。

(二)建立简化可行的风险评估机制,发现影响会计报告质量的问题

中小企业不必设立复杂的风险矩阵,但是每年

至少要进行一次简易的财务风险排查工作,由负责人、会计主管、业务骨干共同完成。

第一步:找出企业最容易出错的会计业务类型。例如是否经常出现跨期费用、是否有较多的销售退货、存货种类多不多、关联方往来频繁等等。

第二步:评估每种类型业务的出错结果。错误会不会带来税收风险、会不会影响公司的战略发展方向、会不会影响银行贷款发放。

第三步:对高危行业业务制定专项的风险管理要求。例如:对于经常出现退换货的贸易公司,规定退货必须有退货单,业务人员要在退货发生一周之内及时通知财务;对于工程项目型公司,规定了工程竣工结算的会计报送的期限。

(三)健全核心控制活动,在操作流程中融入会计质量保障措施

控制工作就是把好的工作方法固化成流程文件,不必太详细,可以是流程图、简易制度、审批列表等形式。

原始凭证审核控制:制作报销、入账附件清单,比如涉及采购业务的一般需要有采购合同(大额)、入库单、发票;涉及销售业务的需要有出库单、结算单等,财务人员根据清单审核,缺少主要附件的应该打回补充,同时做好退回登记。

授权审批制度:划分一般支出和重要支出,确定多大金额支出需要由谁来审批,防止所有支出都由一个人说了算。审批人除签名外还要稍微关注一下业务的真实性,不能只是走形式。

资产管控流程:存货每半年至少进行一次实地盘点,固定资产每年盘点;盘点表要有盘点人、监盘人签名;盘点差异不能随意更改,要找出差异原因(损耗、记账错误、丢失),并作出相应处理;每半年和主要客户进行对账,并保留相关凭证;对长期挂账的应收账款建立清理清单。

账务复核机制:如果只有一个会计,可以制作“月末自查清单”,核对银行对账单、折旧计算、折旧分摊、存货结转、税费计算等内容,一项项打钩核实;如果有两个以上的财务人员,可以互相抽查一部分

的凭证。复核不是重新记账,而是检查是否有明显的遗漏、金额差异较大或者缺少凭证。

(四)建立适合中小企业的内部监督机制,促进缺陷整改

由于中小企业很少设立独立的内部审计机构,这些企业可以结合起来进行内部监督。

第一,企业管理人员执行监控的工作:每个月检查一部分的记账凭证、银行对账单、盘单等,不需要看完,但是应保留抽查记录,让财务人员知道自己的财务质量是有人重视的。

第二,可以利用外部机构作为补充:会计师事务所在完成一年的审计工作之后,仔细阅读他们的管理建议书。很多公司只注重审计意见的类型,忽视了管理建议书当中提出的内控问题。

第三,建立内控缺陷台账:无论是自己发现的、外部审计提出的,还是税务检查发现的会计问题,都一一记录下来,探讨原因,是制度缺失、执行不到位还是个人能力问题,杜绝同样的问题再次发生。

三、结论与启示

中小企业会计信息质量问题不是个别会计人员的专业水平问题,而是系统性的管理问题,内部控制是解决会计信息质量问题的有力工具。

本文通过对内控五要素的考察得出:控制环境薄弱,缺少常态化风险评估,关键控制活动流于形式、业财信息沟通不畅、内部监督缺失,造成原始凭证不合规、收入成本确认随意、资产账实不符、报表错报等现象。

提高会计信息质量并不需要中小企业马上成立非常庞大、成本极高的内控体系,按照成本效益原则,分步骤进行整改:领导应先改变观念,认同财务管理的重要意义;进行简化版的相容岗位分离以及替代控制;每年做一次财务风险评估;把原始单据审核、定期的实物盘点、凭证的审核都当作日常工作的一部分;建立简单的业财沟通渠道;通过领导定期检查对会计师事务所的审计报告进行内部监督。

社会救助对象动态管理中的统计误差控制研究

□新沂市阿湖镇人民政府 张玉荣

社会救助对象状态持续变化,申报时差、数据更新和口径差异均可能造成统计偏差。动态管理需兼顾识别与校验,本文从误差识别、多源校验和动态纠偏展开。针对统计误差控制进行系统性的讨论,以期对其进行改善。

一、误差来源与识别难点

社会救助对象处于申请、在保、变更和退出中,统计误差并非单一录入错误,常由信息时间、政策口径和身份变化造成。家庭成员就业、就医、财产处置等情况申报时,可能出现迟报、漏报、记忆偏差;户籍、社保、医保、不动产等部门数据更新周期不同,也会使同一家庭在不同系统中出现信息冲

突。姓名、证件号码、家庭关系或行政区划字段不一致,还会引起匹配失败、跨期错配。审计识别不能只核对期末名单,还应检查事件发生日、受理日、更新时间、资格生效日、资金发放期,避免将暂时差异认定为违规,或因更新不及时造成漏纳、误纳、迟退、重复救助。

二、多源核对与审计校验

控制误差应建立统一口径、唯一主键、多源比对、异常复核和留置留痕的校验链。民政系统要对一家庭成员范围、收入计算期间、财产认定时点及救助状态代码,以身份证号码为主键,保留姓名、地址、亲属关系字段。在比对户籍、就业、社

保、医保、不动产、经营主体、车辆、死亡信息时,应先对齐期间,再按漏报、重复匹配、身份冲突、状态不一致生成分类清单。系统中只能作为核查线索,不能替代资格认定;基层经办人员应核验凭证和变化时间,对同名异人、历史注销、数据延迟等情况加以说明。审计部门还要检查规则版本、阈值权限、人员覆盖、更正审批及材料归档,确保异常均有来源、处理人、依据、结果记录,防止匹配偏差成为管理结论。

三、动态纠偏与闭环问责

动态纠偏应形成预警触发、基层核实、部门协同、资格处置、结果回写、复核抽查闭环。预警信息

强化人才支撑促进乡村振兴的几点思考

□兗矿能源集团员工教育培训中心党校工作部 吴辛柔

实施乡村振兴战略,必须破解人才瓶颈制约,积极构建乡村振兴人才支持体系,打造优质高效、热爱农村农业的人才队伍。

一、不断增强农村对人才的吸引力

要增强职业吸引力。要切实转变观念,使人认识到农民已是一种职业,而非一种身份。打造具有创新思维和敏锐市场洞察力的新农人队伍,为乡村振兴农业生产提供新机遇。而增强职业吸引力,收入是关键,公平是根本。因此,实现乡村振兴需要继续破除制度藩篱,加快改革,实现城乡人口自由流动、公共资源统一配置,在教育文化、医疗卫生、社会福利等方面迈出更大步伐,让农民也能够享受到和城市居民一样的待遇。

二、增强事业吸引力

长期以来,“去农文化”对许多世代务农的农民群众有较大影响。在这一旧观念影响下,人们只要有机会离开农村或改变农民身份,就会被视为成功的标志。自改革开放以来,我国出现了大规模的农村劳动力迁移,进城务工人员数量激增的现象,各地方农村出现了严重的

空心化现象。基于此,农村地区可打造优质的干事创业营商条件,助力乡村人才聚集,为优质人才在农村扎根奠定坚实基础。

要增强环境吸引力。目前,为促进乡村振兴,在强化人才支持过程中,应当不断加强环境吸引力,推进“政策留人”到“环境留人”的转变。其中,应当打造留得住的综合生态环境,让人才自主自愿留在农村,为乡村振兴作出贡献。在硬环境方面,农村地区应当补齐基础设施与公共服务短板,推进农村水、电、路、气的提档,缩小城乡差距,增强人才返乡的吸引力。在发展空间上,应当构建智慧农业生态,为人 才提供更多创业就业的机会,从而能够利用人才反哺乡村建设。

二、不断激发人才队伍的创新活力

一要落实政策红利。人才要扎根,政策要生根。要让专技人才在基层留得住,就必须把政策红利落到实处。比如,重新规划“定向评价、定向使用”制度,为基层岗位设立职称,让人才在岗位上得到良好的晋升机会。其中,可利用直评直聘

政策,激励人才不断进步;根据人才的岗位工作实绩,让其拥有申报评审职称的机会,助力人才职业生涯发展。

要加大培训力度。不断激发人才队伍创新活力过程中,需持续加大农村人才培训力度,夯实人才的专业技能,确保人才队伍整体水平的快速提升。其中,可根据不同专业类型,设计差异化的人才培育方案,保证人才培育与乡村振兴同频共振。应采取多种人才培育方式,遵循“走出去、请进来”的原则,选派优秀的人才或技术骨干到专业机构开展进修培训,提升其专业能力;聘请省内的技术专家到农村开展专项技能讲座,以提升人才对新技术的掌握。

三要搭建成长平台。确保专技人才留得住,还必须充分激发基层专业技术人才的创新活力,搭建好试验平台。在市镇两级设立人才培养基金,扶持区域优质课题落地,全面推动农村地区开展科研活动,为人才提供深度研究和学习的机会。充分围绕农村农业生产建设目标,打造规模化的现代农技示范基地,为人才提供创业干事的舞台。

三、不断增强人才进取的内生动力

要建立健全更科学的人才激励机制。加大人才助力乡村振兴力度,还需建立科学有效的人才激励机制,引导人才扎根农村,为农村建设服务。将人员细分层级,不同层级设置不同的工资标准和晋升条件,根据员工现有工资情况划转至不同层级,定期根据工作表现对层级进行升降,实现员工收入的动态管理。综合评定人才的绩效,注重显性和隐性绩效的挖掘,为人才提供全方位的评估。对管理岗、关键岗位进行公开竞争,有效激发人才的竞争意识,打造“比学赶超”的竞争氛围。

要建立健全更务实的人才培训机制。基于农业农村现代化需求,需为人才进取提供重要的支持。建议提升人才综合素质,确保人才具备专业技术技能的同时拥有较强的管理能力,良好的表达能力能够在实际工作中发挥自身的优势特长,在农业生产中起到良好的示范作用。同时,需打通农村产业链条,重点是生产、物流、电商等领域的人才筛选与培育,确保工程与产业链条有机结合,为实现乡村振兴培养各类高素质人才。

立足岗位价值与绩效贡献探索公立医院护理薪酬制度改革新路径

——以山西省肿瘤医院为例

□山西省肿瘤医院 任俏丽

护理人员作为医疗卫生队伍中人数最多、与患者接触最密切的群体,其薪酬制度的科学性与公平性,直接关系到护理队伍的稳定性 and 医疗服务的质量水平。在“十五五”壮阔征程全面开启之际,探索建立基于岗位价值与绩效贡献的公立医院护理薪酬制度改革路径,既是落实国家医改部署的题中之义,更是激发护理队伍活力、推动公立医院高质量发展的关键之举。

一、坚持岗位价值导向,夯实护理薪酬制度改革基础

科学评价岗位价值,是护理薪酬制度改革逻辑起点,也是实现薪酬公平的重要前提。护理工作具有连续性、专业性、风险性和公益性等特点,其价值不仅体现在完成护理工作量,更体现在保障患者安全、提高护理质量、改善患者健康结局等方面。因此,护理薪酬制度不能简单套用以经济收入为核心的分配模式,而应充分体现护理岗位的专业技术价值和劳动贡献。

长期以来,部分公立医院护理岗位薪酬更多依据学历、职称、工龄等传统指标进行分配,对岗位风险、劳动强度、技术复杂程度和责任大小体现不足,容易造成不同岗位之间价值差异不明显、高风险岗位激励不足等问题,不利于优秀护理人才向急危重症、专科护理等重点领域集聚。对此,应建立更加科学完善的护理岗位价值评价体系,综合考虑护理岗位的技术含量、风险程度、责任大小、劳动强度、服务对象特点以及岗位环境等因素,对不同护理岗位实施精细化分类分级,让每一个护理岗位的价值都能够得到科学评价、合理体

现,使岗位价值真正成为薪酬分配的重要依据。

二、突出绩效贡献导向,建立科学合理的绩效评价机制

岗位价值决定薪酬基础,绩效贡献决定薪酬增量。建立科学、公平、透明的绩效考核体系,是充分发挥薪酬激励作用的重要保障。

护理绩效评价应坚持质量优先、兼顾效率,避免单纯以工作量或经济指标评价护理人员。绩效指标设计既要体现护理工作数量,也要注重护理质量、患者安全、技术难度、岗位风险、护理教学及患者满意度等综合指标,建立多维度、全过程、可量化的评价体系。同时,应进一步完善绩效考核方式,充分发挥信息化管理平台作用,增强绩效评价的客观性和透明度,提高护理人员对绩效分配的认同感和获得感。此外,绩效分配应坚持向临床一线、急危重症科室、夜班岗位、高风险岗位及紧缺专业倾斜,使承担更多责任、付出更多劳动、创造更高价值的护理人员获得更加合理的薪酬回报,真正体现“贡献决定收入、实干创造价值”,充分调动广大护理人员立足岗位、提升能力、服务患者的积极性。强化绩效评价结果运用,将考核结果与评优评先、岗位晋升、培训发展直接挂钩,破除重分配轻激励倾向,以科学绩效导向助推护理队伍高质量建设。

三、优化薪酬分配结构,建立激励与保障并重的长效机制

护理薪酬制度改革不仅关系收入水平,更关系职业发展和队伍稳定。科学合理的薪酬制度,应兼顾公平与效率、激励与保障、当前与长远,实现护理

人员职业价值与薪酬待遇同步提升。“十五五”期间,国家提出落实“两个允许”要求,合理确定公立医院薪酬水平,并持续优化医院收入分配结构。对于护理人员而言,应进一步完善薪酬结构设计,合理提高固定工资占比,稳定护理人员基本收入预期,避免绩效工资占比过高导致收入波动过大。同时,应根据护理岗位特点建立动态薪酬调整机制,使护理薪酬水平与经济社会发展、医疗服务价格改革和护理岗位价值变化保持协调,不断增强护理人员的吸引力。

在薪酬制度设计过程中,还应建立岗位等级、绩效评价、职称晋升和职业发展之间的联动机制,使薪酬增长与能力提升、岗位贡献形成良性循环。对于长期扎根临床、承担专科护理、危重患者护理、护理教学及科研创新等工作的护理人员,应给予更加充分的薪酬激励和政策支持,让优秀人才留得住、干得好、有发展,进一步激发护理队伍创新活力。健全配套监督反馈机制,畅通护理人员意见表达渠道,动态优化薪酬调整细则,保障制度落地执行,切实维护护理人员的合法权益,夯实护理事业可持续发展根基。

四、健全制度保障体系,推动护理薪酬制度改革落地见效

护理薪酬制度改革是一项系统工程,需要政策、管理和制度协同发力。各级卫生健康行政部门应进一步完善政策支持体系,加强护理薪酬制度改革顶层设计,持续深化医疗服务价格改革,完善护理服务价值补偿机制,为护理薪酬改革提供更加有力的政策保障。公立医院应充分落实内部分配自

主权,坚持公益性导向,不断完善岗位价值评价、绩效考核、薪酬分配和监督反馈机制,推动护理薪酬制度更加规范、公平、高效。同时,应加强绩效数据管理,利用信息化技术提升护理绩效评价的精准化、智能化水平,确保薪酬分配公开透明、规范有序。

此外,应建立护理薪酬改革评估机制,及时分析改革实施效果,广泛听取护理人员意见建议,根据政策变化和医院发展需要不断优化薪酬制度,形成持续改进、动态完善的长效机制,推动护理薪酬制度改革不断向纵深发展。这有利于切实打通护理薪酬实践中的现实堵点,保障改革举措贴合临床实际,充分释放制度效能,为护理队伍稳定发展与护理服务提质增效筑牢制度保障。

五、结语

护理薪酬制度改革事关护理队伍建设,也关系公立医院高质量发展 and 人民群众健康福祉。站在“十五五”新的历史起点上,我们应坚持公益性导向,以岗位价值评价为基础,以绩效贡献评价为核心,以制度创新为保障,加快构建体现知识价值、技术价值、劳动价值和创新价值的现代护理薪酬制度,让每一位护理人员辛勤付出都能够得到公平合理的回报,让每一个护理岗位的专业价值都得到充分彰显,为推动我国护理事业高质量发展、建设健康中国贡献更加坚实的护理力量。

本文系“2025年度山西省人力资源高质量发展重大专项研究课题”基于岗位价值与绩效贡献的公立医院护理薪酬制度改革路径研究的阶段性成果。课题编号: SXRLZY2D2519

生态资源经济价值的实现途径探析

□中共咸阳市委党校 崔昆

生态资源的经济价值问题,实际上就是发展观和价值观在资源配置上的具体体现。长期以来,绿水青山被当作经济发展的“沉默背景”,其价值在 GDP 核算中消失不见,在增长竞争中被忽视。经济转型过程中大量实践表明,生态保护和经济发展并不是二元对立的关系,在新的发展模式下可以达到共生共荣的目的,绿水青山就是金山银山。本文以全国生态价值转化的实践案例为切入点,从生产要素属性、发展观分野、使用效率提高这三个方面来探究生态资源经济价值的实现途径。

一、生态资源是宝贵的生产要素

生态资源是所有生产活动得以开展的自然基础,在经济系统中具有不可替代的地位。当生态资源成为生产要素的一部分,就意味着它具有参与价值创造、财富分配的可能。青海三江源地区通过草畜平衡制度让草原“喘口气”,草原植被覆盖率较五年前提高8个百分点,同时构建“龙头企业+合作社+家庭牧场”体系,使3000户农牧民年均增收12%。该实践说明,生态资源一旦被确权、定价,并且纳入生产函数,就不再是免费的公共品,而是可以增值、可以配置的稀缺资产。

二、经济增长的“短视”与“长视”

短视发展观把生态资源当作一次性消耗品,只看重即期产出的最大化,而忽略了生态系统服务价值不可逆的损失。草原退化、水源枯竭、生物多样性减少,这些都是已经发生的、不断积累起来的现实代价。长视发展观把生态承载力当作刚性约束,在保护中寻找增值途径,生物的主要逻辑不是用牺牲增长来换取发展,而是在重新塑造增长动力的过程中完成了发展的范式转变,即从过去传统的资源消耗型经济增长模式向现代生态服务型经济增长模式转变。

三、多措并举提升生态资源利用效率

提高生态资源利用效率要从制度、产业和技术三个方面共同推进,三者互相支撑、缺一不可。

(一)制度创新

制度创新是效率提高的基础。自然资源部提出要建立资源权益指标市场化交易机制,探索生态保护红线内建设用地上地离退指标交易,生态系统碳汇全链条交易等制度安排,让“保护绿水青山得到合理的回报”。确权为交易打“保护绿,只有明确了生态资源的权责归属,才能把生态资源进入市场达到最优配置。目前生态产品价值实现机制还处在探索之中,制度供给的缺失正成为未来改革的主要方向。

(二)产业融合

产业融合是价值转化的途径。青海尖扎县依靠生态本底和文旅IP,把“清清黄河”生态名片作为主要的宣传手段,2025年全年的游客量达325.6万人次,旅游总收入达到10.9亿元,刷新了历史记录。与此同时,海南藏族自治州共和县塔拉滩建成了“板上发电、板下牧羊”的牧光互补模式,把以前荒漠化率高达98.5%的不毛之地的植被覆盖率提高到80%以上,每年养殖“光伏羊”超过2万只,带动了周边牧民收入稳定增长。产业生态化和生态产业化双轮驱动,是实现“绿水青山”既具有高颜值又具有高产值的必然选择。

(三)技术赋能

技术赋能是效率提高的杠杆。浙江安吉率先建立县级竹碳汇收储交易平台,利用5G和物联网技术把毛竹生长数据变成碳汇资产,共分红近5亿元。数字技术把生态价值量化、监测、交易由不可能变成现实,为生态资源从潜在价值到现实收益的跨越赋予了技术根基。技术进步正在消解生态无价和生态有价的差距。