

成本控制演讲稿 成本控制工作总结(大全6篇)

演讲稿要求内容充实，条理清楚，重点突出。在社会发展不断提速的今天，演讲稿在我们的视野里出现的频率越来越高。大家想知道怎么样才能写得一篇好的演讲稿吗？以下是我帮大家整理的最新演讲稿模板范文大全，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

成本控制演讲稿篇一

按照实施行政成本控制制度要求，及时成立了××市粮食局实施效能政府四项制度工作领导小组，党组书记、局长担任组长，3位党组成员、副局长担任副组长，本局各科室负责人为成员。党组书记、局长是推行效能政府四项制度第一责任人，对执行效能政府四项制度负总责。为全面推进效能政府四项制度，做到工作任务明确，责任落实，设立了“市粮食局实施行政绩效、行政成本控制”、“市粮食局实施行政行为监督、行政能力提升”两个工作办公室，分别负责效能政府四项制度协调管理和推进工作，办公室主任分别由两位党组成员、副局长兼任，办公室工作人员由相关科室抽调组成。两个办公室分别负责完成行政绩效管理、行政成本控制、行政行为监督、行政能力提升四项制度的方案制定、拟定阶段工作计划、制定工作措施、按时完成各阶段推进工作、做好实施考核有关台账资料收集整理上报等工作，为我局全面推行行政成本控制制度打好基础。

一是按照实施效能政府四项制度工作要求，结合部门实际，在认真研究分析的基础上，制定了××市粮食局实施行政成本控制制度工作方案。二是按照实施效能政府四项制度工作要求，在方案中进一步明确工作目标、实施步骤、工作措施、推进计划等内容。三是分工负责，明确科室职能责任，落实具体工作责任人，使实施四项制度按计划、分步骤推进。四

是结合工作实际开展学习培训，在参加全省视频培训学习的基础上，我局结合传达贯彻实施效能政府四项制度会议精神，首先组织副科长以上干部进行学习培训，其次，在全局干部职工会议上重点宣传培训，使全体工作人员对实施行政成本控制制度工作要求全面了解，局领导反复强调推行效能政府四项制度的重要性和必要性，并要求副科长以上干部要带头学习、带头推行、带头执行好四项制度，使全局实施行政成本控制制度工作稳步推进。

在实际工作中，根据推行行政成本控制制度的工作要求，我局在认真研究分析的基础上，结合我局实际，制定了以下工作措施，在全局各科室全面贯彻执行。

(一)严格控制机构编制和财政供养人员。加强和完善机构编制管理，合理安排费用支出，降低行政运行成本。严格执行市委、政府批准的机构改革方案和部门“三定”规定，凡涉及机构设置、人员编制和领导职数的事项，必须按机构编制机关规定的程序和权限审批。不得擅自设立机构，不超编进人，不超职数、超机构规格配备干部，不以虚报人员等冒领财政资金。严格控制行政机关在机构和人员方面的财政支出，努力降低运行成本。

(二)严格控制会议庆典论坛的数量、规模、规格和经费。

总体要求□20xx年会议、庆典、论坛经费在20xx年会议、庆典、论坛经费支出基础上压缩20%。

成本控制演讲稿篇二

尊敬的各位领导、全体家人：

大家好！我是来自七分店的。

自从我和大家一起相聚于这个温馨的大家庭中的那一天起，虚心学习、认真工作、坦诚进取、合作、负责任的核心价值观就深深地植根于我的血液里，时刻督促着我全力以赴的服务于酒店便是我的职责。所以，我始终努力在各方面完善自我，提高自我，以和大家一起为实现企业的300计划添砖加瓦。

时间过得真快。转眼，已历经了11个年头，十多年来她始终坚持着以员工成长为基础，以顾客价值为导向的企业愿景；以卫生是前提、风味是手段、营养是目的，人有我精小菜精做的烹饪艺术理念，从一家小店发展成每年为200多万的饮食爱好者提供优质、贴心的餐饮服务品牌。这十多年来最有目共睹的是在以胥总为核心的教导型管理团队的正确领导下，企业大胆创新、与时俱进，对内紧抓团队建设，对外积极开拓市场使企业进一步走上了制度化、规范化的管理轨道。

一直以来，成控都是餐饮企业经营管理的重要内容，由于它的成本结构制约着餐饮产品的价格，而产品的价格又影响着餐厅的经营和入住率，因此，成本控制的高低将决定着企业效益的高低。虽然，我们的企业在稳健中不断的发展壮大；但，她同时也面临着所有餐饮企业所面临的严峻挑战——成本的居高不下；这是由内外因素所造成的，外在的因素是我们无法控制的，它由市场的宏观政策所决定；而，内在的因素却可以通过我们自身的努力将它降到合理的最低点——节约就是最好的增效方式之一。

在上厨师培训学校的时候，我的老师曾敦敦教导我们——当你节约一块钱时，你就实实在在的省下了一块钱；而，当你要想创造一块钱时，你还需要成本的投入。成本控制的关键以及深入，首先要形成一种成本控制的文化，而要将这种文化深入到各个阶层，才会有真正的效果。成本控制不是无限的降低成本率，而是，要保证餐饮质量的前提下，降低原材料消耗，提高出成率，减少浪费。所以，培养员工的成本意识，建立勤俭节约的企业文化是我们首先要做好的。员工处于酒店的最前线，成本控制得是否理想，归根到底很大一部

分取决于员工的个体行为，比如：采购部门是否严格按照采购书进行采购，食品是否充分利用了边角余料，炒菜师炒菜时是否做到水细长流，配菜员是否严格按照标准菜谱进行配比，员工下班后是否做到人走灯熄.....只要我们的每一位员工自觉的节约每一度电，每一滴水，每一方气，合理的利用好每一张纸，注重每一个能节约的细节，我们的成本才可以降低到合理的最低点。

无论遇到什么困难与阻碍，我们七分店始终坚信在企业领导与管理团队的正确引领下，我们本着产品就是人品的服务准则和团结一致，同心同德的品牌理念，定能克服和改进现存的问题与不足。

我坚信明天会更加辉煌！

最后，我衷心的祝愿全体家人身体健康，合家幸福。

谢谢大家？

成本控制演讲稿篇三

在当今日益激烈的经济竞争环境下，企业要生存发展，必须要有竞争力，而成本的提升是企业竞争力的一个重要体现。因此，实现企业成本的控制是一项长期而紧迫的任务。据有关部门对上千家亏损的国有企业进行调查研究发现，81.7%的亏损国有企业，很大程度上是“费用亏损”“成本亏损”。而xx作为一个有着80年辉煌历史的老国企，更应以史为鉴，为谋求企业发展，加紧完善企业内部的成本控制体系。

一、成本控制工作要突出“以人为本”。

成本不是控制出来的，而是激励出来的，成本控制不是降低成本而是以人为本。员工是各项工作的最终执行者，对工作

场所内各种情况都比较了解，企业或部门要创造一种机制和氛围让员工自觉加入到成本控制工作中来，发挥出每位员工的成本控制作用，如果每人都能提出并改进成本浪费之处那长期来看就会产生无比惊人的效果。在成本控制方面做的比较好的各个大公司如丰田公司等无一不是把人作为成本控制工作中的首位来看待，并制定了详细完善的激励制度。

二、成本控制工作要注重数字化。

要想做好成本控制工作，除注重以人为本外，还要把各项工作和活动进行数字化，能用数字衡量的，才能进行量化分析，才能找出存在问题或是改进之处。马克思说过“你能衡量的，才是你能管理的，如果你不能测量你就不能管理”。成本数据主要有原始数据、管理数据和经营数据等。完整、准确、细化的各种统计数据是做好成本控制工作的基础部分，如果该部分做的不到位，有些成本控制工作尤其是非表面化隐藏在各个流程中的浪费现象，便得不到有效控制达不到成本控制的预期效果。

三、成本控制工作中要提升财务的作用。

一般来说起成本控制工作我们大多数人会想到物料采购、加工制造、销售等环节，即要做到“买的贱，卖的贵，中间环节不浪费”，往往忽略了财务在其中应发挥的作用。财务在一个企业成本控制方面的作用是通过细分各种费用，并找出其中不合理之处并制定相应的指标进行控制，从而起到成本控制的目的，而不是将各种费用笼统的计入生产制造成本中，因为其中有些不必要支出的成本是可以节省或减少的。财务虽然不是直接控制成本，但是其能让员工充分看到成本信息，促使员工去改善配本绩效，财务在整个成本控制中的作用要由事后记帐转变为事前控制，起到诊断和指明方向的作用。

四、开展成本控制工作要利用好标杆管理。

开展成本控制工作不能搞大跃进，必须根据不同的行业要求有针对性的开展。如何使企业的成本控制工作不断提高取得成效，可利用标杆管理的办法。首先确定成本控制工作做的比自己好的企业作为自己学习和追赶的目标即立标，然后参照他们成本控制工作方法来开展本企业的成本控制工作即对标，三是通过学习落实使自己达到标杆企业的管理水平即达标，最后形成自己的成本管理超越目标企业，即创标。成本标杆管理可使一个企业少走弯路错路，可在较短的时间内取得理想的成本控制成效。

成本控制工作是一个挖掘潜力的过程，很多成本浪费都是隐藏在各个流程环节中，所以成本控制工作要做到隐性问题显性化，显性题目视化，目视问题流程化，通过规范的制度形成一个成本控制的良好环境，最终达到提高企业盈利能力和竞争力的目的。

这次关于成本控制的培训让我受益匪浅。节约成本应从每个员工做起，从每件小事做起，树立节俭观念意识，控制成本，人人有责，而作为一个管理人员，更应把控制成本落实到具体工作的每一处，我也会把这次培训课上所学到的理论知识在实际的工作中应用，为xx美好的明天贡献自己的一份力量。

成本控制演讲稿篇四

在企业内部存在的长流水，长明灯，不是没有人发现，而是人们发现之后，没有人付出这举手之劳，关掉电源，关掉龙头。其原因在于，人性深处，长流水不用自己掏钱，长明灯由企业埋单，与自己不相关。所以，他们不会心痛。

正因为如此，成本控制一方面必须完善激励机制，把成本节省的利益与员工分享，让员工从成本控制中获得自己的利益满足；另一方面又必须完善成本责任制度，让每一个人都对由他实现的投入效果负责，让每一分钱的浪费都有具体人负责。

只有这样，每一个员工才会关注企业组织运行过程中的每一个环节上的浪费。

说花别人的钱，心不痛。这不是说人性恶毒，在人与人之间及人与物之间的关系上，更多的是一种利益关系。只要利益不相关，他也就不会关注这个人 and 这个物。所以，浪费别人的资源，能方便自己，几乎所有的人都会如此。这不是以低下的动机度量人，而是人不可完全超越的动物基因所存在的自私本能表现现实。

正因为如此，没有严格的成本管理，浪费也就必然是普遍的。邯钢集团在进行严格的成本控制之前，几十元钱一根的钢缆，随便仍在工作场地，让捡破烂的拉走了也没有人过问。常常一根钢缆用不了两天，就不在了。实现成本控制后，每一个钢缆都作了价，并核定到相应的工班和岗位个人，丢失了由相应的工班和个人赔偿。他们很快找到避免丢失的办法：一根钢缆配一把锁，不用时就锁到一个专门的铁栏上。钢缆即使磨断了，也没有再丢失过。

就是成本控制这把锁，把二者的利益锁到了一块，让花别人的钱，变成用自己的东西。他心就痛了，浪费也就减少。

所以，成本控制的重点，并不是在方法的探索上，而是让每一个员工如何形成成本控制意识，让他所经手和所看到的投入，都与他的利益关联起来，让他由不心痛变得心痛。他们都对浪费心痛了，成本控制的思路方法也就都有了。

邯钢集团工区扫帚的分时分类使用，钢缆上锁固定，也都不是刘汉章给他们想出来的，而是他们自己有了成本控制的意识之后，找出来的方法。而找出这种方法也不是尖端的科研课题，人人都可以想到。只是没有形成这种意识之前，没有人会去想。

这是意识重于方法的典型。

成本控制演讲稿篇五

营改增政策对于企业财务管理的影响在不断显现，企业必须在经营管理中重新认识税务关系，从新的角度规划和开展企业的财务管理，才能做到合理利用企业的资金，提高资源分配的合理性和有效性，从而促进企业的长远发展。本文以营改增政策的实施为背景，分析了营改增对企业财务管理的深刻影响。

营改增是一种税收制度，指的是将营业税改为增值税，而征收的对象就是部分应税项目。增值税制度下，企业只需要对产品或者服务的增值部分进行纳税。国家出于宏观调控经济的目的，对税务制度进行适当的调整。原来的税收制度无法照顾到每个行业之间不同的利润差异，有些产业因为分工比较细致会出现被重复征税的现象，因此在征税的公平性上存在很大问题，同时也会给一些企业造成过重的赋税负担。营改增政策的实施是一个由试点到推广的过程，最开始是在运输行业的服务行业进行试验的。将营业税改为增值税，能够增强税收制度的灵活性，帮助企业减轻赋税负担，也减少不断缴税和重复收税的问题，从而促进企业的稳定发展。

企业作为纳税的主体，必然会受到税收制度变化的深刻影响。尤其是在财务管理方面，传统的税收计算模式不能适应新政策的要求，必须要对其进行改革和创新，才能提高采取管理的水平，保证企业的可持续发展。营改增对于一些中小型企业产生的影响尤为深刻，因为小企业本身的发展规模比较小，很容易受到外界因素的干预。在营改增的政策下，小企业的税率就会大大下降，这对于一些正在起步阶段的新兴产业来说是非常有利的条件。

营改增对于社会经济的发展具有很多积极的作用。首先，营改增促进了社会分工的进一步细化，企业可以朝着更加专业化的方向发展自身的业务，而不必过多担忧税收问题的限制。这样社会分工就会更加合理，资源的分配与利用也更加高效。

我国当前正面临着产业结构调整的巨大挑战，营改增政策能够减轻服务业的负担，促进服务业的繁荣发展。其次，营改增税收政策的实施也有利于提高我国企业在国际竞争中的优势。因为营改增会对出口货物进行退税，从而吸引更多企业积极开拓国际市场。企业的成本下降之后，产品的价格也会有所下降，这对于企业在激烈的国际竞争中取得价格优势来说具有积极意义。总而言之，营改增的实施既是出于我国经济发展转型的需要，也是出于企业自身发展的需要，在微观层面和宏观层面上都具有重要的意义。

营改增对于部分企业的发展来说具有明显的好处，直接降低了很多企业的税收负担，使得企业有更多的资金可以用于生产投资，进一步扩大自身的发展规模。尤其是对于那些营改增税收政策试点区域的企业，他们能够优先享受到更优惠的税率。而对于传统服务业中原本不能折扣税额的企业来说，营改增政策增加了折扣进项税额的数额和范围，也就意味着企业可以抵扣更多的税费，降低自身的税收负担。但是对于传统运输业来说，虽然可抵扣的税负增加了，但同时税率也提高了，因此总的来说税负并不会会有太大的变化。然而对于另一些企业来说，营改增却也意味着税负增加的问题。有很多企业的资产无法满足营改增政策下抵扣类资产的要求，因此无法实现税负抵扣。对于这些企业来说就无法起到减税的作用，反而可能会因为税率上升而增加企业的纳税总额。这也是营改增政策需要在未来的推广过程中不断调整的部分，以促进税收公平的实现，也为更多企业的发展谋福利。因此政府在实施营改增的过程中也应该保持开放积极的心态，不断结合实际调整税收政策，尽量保证企业的利益最大化，或者通过一些财政补助来避免因税收政策变动而给企业带来亏损。

营改增对企业财务管理的影响主要是体现在会计核算方面，不管是企业的纳税还是日常的财务管理都需要会计核算这一部分的内容。而营改增纳税方式的改变也必然意味着企业计算税收和财产的方式也要随之发生转变。原本营业税是不存

在进项税额和销项税额的说法的，只需要根据企业的所得收入进行入账和计算即可。而增值税则计算更为复杂，不仅税率发生变化，而且按照规定还要计算可以抵扣掉进项税额的部分，这样一来，企业的成本计算和收入计算都应采取不同的计算方法。也就是说，原来企业的营业税收是直接根据收入额或者收支差额来乘以税率得出，而增值税计算方式就应该以“应交税金”为基础，用当期的销项税额与进项税额的差额为最终应纳税额。

会计核算方式的改变无疑给企业的财务管理带来了一定的困难。如果企业的会计人员和财务管理人员不具备营改增的基本知识，也没有掌握增值税具体的算法的话，则企业的财政税收状况就会混乱一片，直接影响到企业的稳定发展。因此，在营改增背景下，企业必须针对性的对会计人员进行培训，既让会计人员掌握全新的知识和理论，从思想上认识到营改增税收政策对于企业生存与发展的深刻影响，并且通过学习培训切实掌握新政策环境下需要的财务管理方法和能力，从而打理好企业的财务状况，避免资源的浪费。

由于营改增政策有一个从试点到开放的过程，对于一些规模较大、跨区域经营的企业来说，可能在会计核算方面就会面临着更大的困难。因为不同子公司所属区域不同，可能面临的税收政策也不一样，不同的税种必须进行调整和衔接，因此在计算公司总税收、总收入、总成本的时候就不可避免的会遇到一些麻烦。同时，对于一些混合经营的企业来说会计核算也会变得更难。因为有一些业务的经营性质无法很好的区分开来，在传统营业税增收过程中就容易被重复征税。而在增值税的政策下，这类混业经营的企业也很难核算清楚各类业务的明细，最终可能还是将所有应税项目都按照税率较高的税种来计算，这无疑加大了企业的税收负担。这一问题在服务业类型的企业中更为常见。而这些税收负担对于刚刚起步或者实力不足的中小型企业来说可能是制约生存与发展的关键一击。

营改增税收政策也给企业的发票管理造成了一定的影响，发票是企业纳税的重要依据，发票管理的效率和水平很大程度上也影响着企业利润空间的发展。由于增值税有销项税与进项税的区别，因此企业就不能再简单的根据实际收入来开发票和进行发票管理。企业应该按照增值税发票对一般纳税人和小规模纳税人的区分，明确自己的身份，然后才好进行针对性的发票管理。小规模纳税人只用普通发票，和以前的营业税发票差不多。而一般纳税人则有专用发票和普通发票的区别，税务部门对两种发票的使用范围有明确规定。企业应该根据税务部门的规定，来正确使用发票，以免违反法律规定造成风险，也避免因发票使用不当给企业利润带来不利影响。同时，增值税发票限额也较低，一般为十万元，而很多服务业的实际业务需要远远超过了十万元的限额。申请大额发票耗时耗力，会影响业务办理的速度。

综上所述，营改增政策的实施符合我国经济转型的需要，也符合企业实现可持续发展的根本利益。在营改增的政策背景下，企业应该提高自身的税务意识和财务管理水平，从会计核算、发票等等内容入手优化企业的财务管理，从而维持企业的稳定发展，在新的市场环境下取得新的发展空间。

成本控制演讲稿篇六

随着我国经济发展进入新常态时期，经济增速放缓，对企业来讲其面临的经营问题更为复杂和多变，降低成本成为企业实现盈利的重要途径。相较于显性的成本，隐形成本的产生更为复杂且更难统计，而且在实际经营中也没有成熟的解决方法。本文通过对隐形成本的阐述，分析产生原因和造成的影响，提出对应的控制对策，以实现企业利润长期增长的目标。

企业在发展过程中总会遇到成本管控的问题，其中隐形成本的存在使得运营成本居高不下，却又没有成熟的解决方案。隐形成本因为自身的因素不太容易被经营者所关注，但是对

企业的长期危害确是深远的。如果对隐形成本及早关注，并能采取针对性措施加以改进，能最大程度的保证企业长期利润最大化，有利于企业的可持续发展。

企业在运营过程中总会遇到发展瓶颈问题，在一段时期内运营成本急剧上涨却无法找到明显的原因，很大程度上是因为隐形成本造成的，其隐藏在总成本当中，无法通过现有的财务核算手段进行检查和监督。由于隐形成本是由经营者有意或无意造成的，具有一定程度的迷惑性，它的本质是将来成本或转移成本，是成本在未来某时间或者是转嫁形态的总和，这使其具有潜在性、扩大性和爆发性的特点。隐形成本的存在十分隐蔽，无法预知其不确定性并且在控制上存在盲点，如果不及时进行科学的预测和评估，再加上企业缺乏有效的监管体制，这可能使得企业远期成本剧增。在隐形成本的危害性上，其对企业的损害具有极大的放大效应，企业会因为对短期成本的控制而导致发生长期损失，而企业却无法对隐形成本的损害进行及时控制。随着企业长期经营积累的隐形成本越多，其累积的爆发力就越强，一旦企业发生经营困难，就会集中爆发，甚至导致企业倒闭，如果在平时的管理中没有将小问题妥善解决，就会衍生越来越多的隐形成本，其爆发时会让企业措手不及以致坐以待毙。

在实际运营中，隐形成本表现出多种多样的形式，几乎涉及到企业的组织、决策、运营、企业文化等各个环节，由于对其难以察觉而且无法指定特定的管控措施，这使得企业管理者难以对其量化、监督和考核。本文将企业中比较常见的隐形成本及形成原因分析如下。

(1) 决策失灵。

决策是企业运营中最重要的一环，必须通过高层管理者进行指挥和协调，这需要管理者具备较高的管理素质，同时要结合实际情况维护自己的决策，如果决策失灵会造成企业经营的混乱，甚至会影响管理者在员工中的权威，这种决策失灵

的情况产生的原因在于企业的激励机制不健全和管理者决策失误的情况。一方面，如果企业的内部激励机制不健全会严重损害员工积极性，管理者的决策得不到认真执行，上级对下级的约束力度不够，导致实际执行者相互推诿，或是片面追求短期绩效而忽视企业的长期利益和整体利益，同时内部激励不健全还会导致内部分配不均，不公平感会严重影响员工积极性，造成企业的内部成本急剧扩大，而且一旦造成破坏很难采取弥补措施。另一方面，管理层作出的缺乏科学性或者存在缺陷的决策，甚至在经营中连续决策失误，这会导致领导者权威失灵，最终会使得企业没有正确的发展战略，决策混乱将导致丧失发展良机，给企业带来巨大的隐形成本。

(2) 信息失真。

企业组织内外部沟通顺畅是企业经营的必要保障，信息失真必然带来企业的沟通障碍，增加隐形成本。信息失真主要是经营信息在获取或传递过程中不能全面正确地反映实际情况，由此对企业的经营造成不必要的损失称为信息失真成本，这也是企业隐形成本的重要内容。信息失真的原因在于信息传递过程中的信息过度加工，如果存在利益冲突等因素，信息经手人会私自篡改信息，保留只对自己有利的信息，层层加工传递之后会影响组织正常沟通，增加隐形成本。同时现在企业面临复杂变化的经营环境，一旦信息失真必然会对企业前期获取信息花费的成本造成浪费，如果企业采用了这些信息将会造成更为严重的后果，这些都会造成企业成本的增加。

(3) 消极影响成本。

如果企业规模过大，内部结构较为复杂，部门负责人之间矛盾交织，基层经营单元为了自己部门的局部利益，会把自身的时间和精力放在人际关系的维护上，特别是与上级领导的联络上，如果各部门都按照自身利益去与管理层沟通从而影响管理层的决策就会产生消极影响成本。它产生的原因首先在于信息不充分，信息失真会造成管理层和员工的沟通障碍，

勤奋敬业的员工可能得不到应有的回报，而钻营奉承的人却能获取不恰当收益，这种情况必然造成员工不公平感提升，负面情绪增长使得工作效率难以提升。另外，企业是作为一个整体存在于市场上的，但是企业内部组织却不会直接参与市场竞争，这就存在部门利益和企业利益不一致甚至冲突的情况，这会导致消极影响成本的增加。

(4) 企业文化失灵。

企业文化存在于企业经营的方方面面，是企业在长期实践经营的过程中逐步建立起来的与自身发展相适应的行为规范，它影响了企业员工的价值观、企业的经营理念 and 战略规划，它是企业发展的灵魂力量。如果企业仅仅重视实际利益，注重表面的形式而忽略企业文化自身的内涵，这会导致企业员工失去认同感，认为企业唯利是图以致丧失对企业发展的信心，企业也会失去对员工的号召力、凝聚力，直接影响企业员工的稳定性，影响企业人力资源建设，给企业长期发展造成不可估量的损失。

隐形成本已经成为现代企业成本管控建设中必不可少的一环，隐形成本涉及企业经营的方方面面，企业若想获得持续发展必然尽力降低隐形成本造成的损失，通过采取有效措施将其防患于未然。

3.1 优化决策机制

科学的决策机制在于优秀的决策者和有效的决策程序，有效决策落实还需强化相应的公司管理制度。首先，决策机制是否科学在于管理者具备较强的决策能力和决策水平，需要根据企业内外部环境的变化，按照科学的决策程序实事求是地对企业现状、市场信息、行业趋势等作出客观准确地判断。其次，要引入高效先进的管理方法，制定科学的决策程序，通过企业和专业化机构合作构建科学决策体系。在此基础上要完善公司内部制约机制，通过管理制度明确每个员工的权、

责、利等内容，从基层开始减少相互推诿、敷衍塞责的状况，使公司的有效决策得以执行。

3.2完善内控制度

企业通过建立完善有效的内部控制制度，减少信息失真的影响。企业通过完善和强化内控制度，将运营任务和利益相分离，建立有效的信息传递机制，拓展信息获取渠道，将信息获取和处理单独作为一项任务来考核，使决策者能及时获得真实信息。完善本企业的信息化建设，减少信息传递过程中的人为干扰因素，最大限度降低信息失真的可能。

3.3加强人力资源建设

企业通过现代人力资源建设，通过科学的岗位设置和合理有效的考核激励机制逐步完善企业与员工共同发展的机制。在岗位设置过程中坚持科学合理的原则，避免重复设岗、一岗多人等现象。企业在公平合理的基础上制定工作考核体系以激发员工的积极性和能动性，通过薪酬福利的完善使得员工的价值得以实现。企业在以人为本的原则上，尊重知识和人才，通过培训体系的建设不断更新员工的知识和技能，同时注重高素质人才的引入，通过竞聘等方式促使内部人才流动，对人才结构实行动态化管理，通过优化组合稳定员工队伍。

3.4建设高水平的企业文化

优秀的企业文化不仅仅是体现在企业的宣传和口号上，而是对自身价值观的深度提炼，通过利益共同体的建设来团结员工、供应商、客户等利益相关者，因此在企业文化建设中，要注意提炼自身有特色的内容，重视内涵建设，通过管理者以身作则和公司的先进榜样形成良好的工作氛围，带动企业文化的重塑和发展。通过企业文化的建设来增强员工的责任感和使命感，培养员工的主人翁意识，使公司成为员工自我发展和自我成就的平台。

隐形成本贯穿了企业经营的全过程，对其有效管控是企业可持续发展的必要内容。企业必须将对隐形成本的管控纳入到长期战略中来，通过各种措施将隐形成本控制在企业可接受范围内。

[1]张鹏飞. 论成本控制方法[j].品牌,20xx(12).