

# 西藏科技孵化器财务现状调研及价值路径研究

郭欣钰 张晓雁\*

西藏民族大学

DOI:10.12238/ej.v8i1.2261

**[摘要]** 本文探讨了西藏科技型孵化器财务人员的现状与价值创造路径。在这样一个快速发展且充满挑战的环境中,财务人员不仅是日常财务管理的守护者,更是孵化器战略决策的重要参与者。通过调研分析了财务人员的岗位设置、工作内容、挑战及能力需求,揭示了其在专业能力、工作环境与条件、服务模式与效果、面临的挑战与期望等方面的现状。进一步,从租金理论、价值链分析、绩效评估等维度探讨了财务人员如何助力孵化器创造价值,并以实例说明。最终,指出财务人员的重要性,并针对现存问题提出培训、信息化、内控、融资、绩效激励及产学研合作等改进措施,以促进孵化器持续发展。

**[关键词]** 西藏; 科技型孵化器; 财务人员; 价值创造路径

**中图分类号:** F253.7 **文献标识码:** A

## Research on Financial Status and Value Path of Xizang Science and Technology Incubators

Xinyu Guo Xiaoyan Zhang\*

Xizang Minzu University

**[Abstract]** This paper discusses the current situation and value creation path of financial personnel in Xizang's scientific and technological incubator. In such a rapidly developing and challenging environment, financial personnel are not only guardians of daily financial management, but also important participants in incubator strategic decision-making. Through research and analysis, the job settings, job responsibilities, challenges, and ability requirements of financial personnel were revealed, revealing their current situation in terms of professional abilities, work environment and conditions, service models and effects, challenges and expectations. Furthermore, this paper explores how financial personnel can assist incubators in creating value from dimensions such as rent theory, value chain analysis, and performance evaluation, and provides examples to illustrate. Finally, the importance of financial personnel is emphasized, and improvement measures such as training, informatization, internal control, financing, performance incentives, and industry university research cooperation are proposed to address existing issues, in order to promote the sustainable development of incubators.

**[Key words]** Xizang; Technology based incubator; financial staff; Value creation path

### 引言

本文旨在深入剖析西藏自治区科技企业孵化器中财务人员的核心角色与价值。随着科技创新生态的不断发展,财务人员的角色已经从传统的记账和报税转变为战略决策的重要参与者。通过优化资源配置、制定有效的财务策略以及提升运营效率和服务质量,财务人员为初创企业提供必要的金融支持,从而推动科技企业孵化器的可持续发展。明确财务人员的核心地位对于构建高效、稳健的孵化器运营体系至关重要,这

不仅提升了财务管理的专业性,还强化了财务协同,加速了科技成果的市场转化。<sup>[1]</sup>在当今快速变化的商业环境中,提高资金使用效率,有效缓解初创企业的融资难题,是增强市场竞争力的关键所在。因此,在西藏自治区,强化财务人员的作用对于科技企业孵化器的发展以及整个区域的科技创新与经济增长具有深远的影响。

### 1 西藏科技型孵化器发展概况

#### 1.1 历史沿革

自进入新世纪以来,西藏自治区积极响应国家创新驱动发展战略,致力于构建多元化、多层次的科技创新服务平台。其科技企业孵化器于2007年落户成都高新区,占地2400m<sup>2</sup>,含45个办公空间及多项共享设施。<sup>[2]</sup>历经17年发展,平台与服务持续升级,孵化科技企业超120家,科研项目183项,育成上市企业2家、规模企业5家、高新技术企业17家及中小企业46家。科技成果转化方面,申报专利663项,获证484项,转化成果394项,转化率达81%,彰显其在科技创新与经济发展中的卓越贡献。

### 1.2 现状分析

当前,西藏自治区的科技孵化器呈现出数量增多、规模扩大、服务范围广泛的发展趋势。据统计,全区共有科技企业孵化器5家,众创空间34家(其中8家为国家级),覆盖了电子科技、人工智能、新能源、生物医药、文化旅游、高原生物等多个领域。总面积达到数十万平方米,为入孵企业提供了充足的物理空间和完善的硬件设施。<sup>[3]</sup>

在服务范围上,不仅提供办公场地、研发设施等基础服务,还涵盖了政策咨询、管理指导、法律咨询、财务顾问、融资对接、市场推广、人才培训等全方位服务。这些服务有效降低了企业的创业风险和成本,提高了企业的成活率和成功率。同时,孵化器还积极搭建产学研合作平台,促进科技成果的转化和应用,为区域经济发展注入了新的活力。<sup>[4]</sup>

### 1.3 成果展示

西藏的科技孵化器在促进科技成果转化、培育高新技术企业等方面取得了显著成绩。以西藏科技企业孵化器为例,该孵化器成功孵化的企业中不乏行业领军企业和具有核心竞争力的高新技术企业。这些企业在孵化器的精心培育下,不仅实现了自身的快速发展,还带动了相关产业链上下游企业的协同发展。

在科技成果转化方面,孵化器内的企业积极投入研发,不断攻克技术难关,取得了一系列重要成果。这些成果不仅提升了企业的核心竞争力,还为区域经济发展提供了有力支撑。西藏(成都)科技企业孵化器经过17年的发展,平台设施不断完善,服务功能不断拓展,培育出了一大批科技型企业,有效推动了我区的科技创新发展战略。累计孵化科技型企业120家、科研项目183个,成功培育上市企业2家、规上企业5家、高新技术企业17家、科技型中小企业46家。累计申报专利663项,获得专利证书484项,孵化企业累计转化科技成果394项,成果转化率达81%。<sup>[5]</sup>

2023年在孵企业西藏凌云生物科技开发有限公司研制的10款“雪域美朵系列护理产品”成功上市,具有浓郁西藏特色的高原本草护理产品受到了广大消费者的青睐,自2023年7月份上市以来累计销售120万元。该公司于2024年3月已经完成基本销售体系建设,目前已向全国23个省市通过线上和线下渠道进行销

售,预计2024年销售额达500万元。

此外,西藏的科技孵化器还注重培养创新创业人才和团队。通过举办创新创业大赛、创业培训等活动,孵化器吸引了大量优秀人才和团队入驻。这些人才和团队在孵化器的支持和帮助下,不断激发创新活力,为区域科技创新和经济发展注入了新的动力。

## 2 西藏科技型孵化器财务人员现状调研

### 2.1 岗位设置

西藏科技型孵化器的财务部门架构相对简洁,主要设立财务管理岗位、预算分析岗位、成本控制岗位及税务筹划岗位。财务部门直接向孵化器的总负责人汇报,负责孵化器的整体财务状况。在人员配置上,虽然力求精简高效,但由于预算和资源限制,通常配备的专职财务人员较少,常需身兼数职。

### 2.2 工作内容

财务人员的主要职责包括全面预算管理,负责年度及月度预算的编制、执行监控及调整;成本控制,对孵化项目及公司运营成本进行严格把控,提升资金使用效率;资金筹集,根据孵化器运营及项目需求,规划并执行资金筹集方案;税务筹划,遵循国家税法,合理进行税务规划,减轻企业税负。此外,还涉及日常账务处理、财务报表编制、财务分析以及内部财务审计等工作。

### 2.3 挑战

当前,财务人员在工作中面临诸多挑战。首先是资金短缺问题,特别是在科技孵化初期,资金投入大、回报周期长,常导致资金链紧张。其次是财务管理信息化程度低,缺乏有效的信息系统支持,数据处理效率低且易出错。以西藏(成都)科技孵化器为例,虽然成功孵化多家企业,但由于地理位置偏远、信息交流不畅,加之孵化器规模较小,经费有限,使得财务管理现代化进程受阻。<sup>[6]</sup>

### 2.4 能力要求

财务人员需具备高度的专业素养和综合能力。专业技能方面,需精通会计、财务管理、税务法律等专业知识,能熟练运用财务软件进行账务处理及财务分析。综合素质方面,需具备良好的沟通协调能力,与政府部门、金融机构、投资方等多方保持良好关系;还需具备敏锐的洞察力,及时发现并解决财务管理中的问题;同时,创新精神和战略性思维也不可或缺,能够在资金短缺的情况下,通过创新思维开拓筹资渠道,为企业发展提供有力的财务支持。可以参考智慧矿山建设中的数据分析技术,将数据分析应用于财务管理,提升决策的精准性和效率。<sup>[7]</sup>

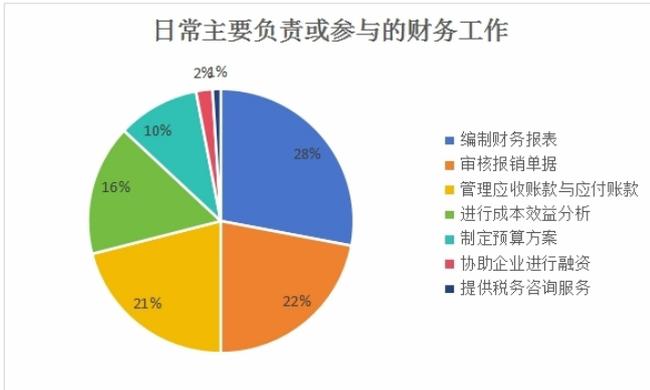
## 3 问卷调研结果

调查对象以地处拉萨的科技型孵化器为主,北京大学创业训练营总部为辅,发放问卷500份,收回197份。走访西藏大

学梦立方大学生创业孵化基地、西藏世峰众创空间、西藏民族大学众创空间、北京大学创业训练营总部等多家孵化器,通过访谈及发放问卷的形式了解财务人员主要活动及价值创造情况。

3.1 专业能力

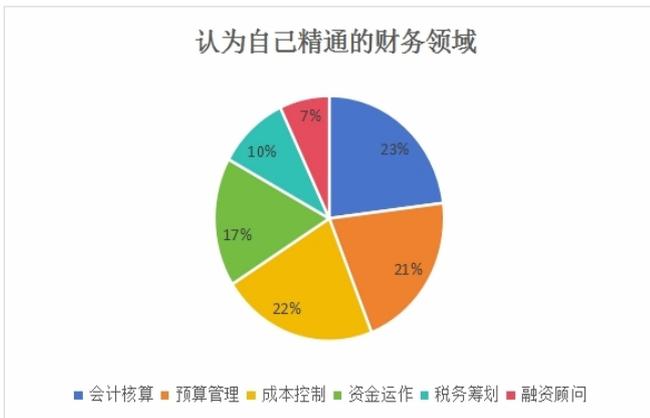
3.1.1 日常主要负责或参与的财务工作



图一 日常主要负责或参与的财务工作

编制财务报表和审核报销单据等基础工作比例较高,是财务工作的常见和重要环节。协助企业融资和提供税务咨询服务比例低,可能因为这些工作相对较为复杂和专业化,并非所有财务人员都涉及。

3.1.2 认为自己精通的财务领域



图二 认为自己精通的财务领域

根据调查结果分析,认为自己精通的财务领域比例分布较为分散,这可能与财务工作涵盖面广、不同财务人员对会计感兴趣方向以及受教育方向不同有关。财务人员根据自身工作经历和兴趣,在不同领域有不同程度的精通。其中在税务筹划、成本控制及预算管理方面占比不相上下,分别为23%、22%、21%,相对占比较高,说明财务人员以及公司在这三部分比较重视,人才也

会向这些方面发展。

3.2 工作环境与条件

3.2.1 对目前薪资水平的评价

根据调查数据显示,“非常满意”比例在薪资满意度调查中偏低,仅占8%，“满意”和“一般”分别占28%和42%。这背后可能蕴含着多方面的原因。首先,从行业整体视角来看,若该行业普遍薪资水平相对较低,即便员工个人表现出色,其薪资水平也可能难以突破行业限制,从而影响了员工的满意度。这种情况下,员工对于薪资的期待与实际所得之间可能存在明显的差距,导致满意度难以提升。

其次,企业内部薪酬体系的不合理性也是导致“一般”和“不满意”比例较高的关键因素。如果薪酬制度未能科学、公正地评估员工的工作绩效和贡献,或者存在“一刀切”的现象,无法体现员工之间的差异性,那么优秀员工自然会感到不满。此外,薪酬体系的透明度和公平性也是影响员工满意度的重要因素,若员工感觉自己的付出与回报不成正比,或者对薪酬分配过程存在疑虑,同样会拉低满意度。

再者,市场竞争的加剧也可能对员工的薪资满意度产生负面影响。在开放的市场经济环境下,同行业其他企业可能会通过提供更加具有吸引力的薪资待遇来吸引人才。当员工了解到这些信息时,如果感到自己的薪资水平相对于市场标准存在劣势,那么他们的满意度也会相应下降。

“非常满意”比例低及“一般”和“不满意”比例较高的现象,既有可能是行业整体薪资水平不高、个人期望与实际所得差距大等外部因素所致,也有可能是企业薪酬体系不合理、未能充分体现员工价值等内部因素所造成。解决这一问题需要从多方面入手,包括提升行业整体薪资水平、优化企业内部薪酬体系以及增强市场竞争力等。

3.2.2 对目前工作负荷的满意度

根据调查结果显示,对目前工作负荷的满意度,“一般”比例高为48%,可能是工作负荷处于可承受范围,但也未达到理想的轻松状态。“不满意”和“非常不满意”分别占12%和4%,可能是由于工作量过大、压力过高,影响了工作生活平衡。

3.2.3 财务人员在工作中主要使用的财务软件

在科技企业孵化器及其入驻企业的财务工作中,财务软件的使用呈现出多样化的特点。用友、金蝶、SAP和Excel是四种主要被采用的工具,各自占比分别为28%、26%、22%和24%。这种分散的使用比例反映了不同企业根据自身规模、业务类型及信息化程度的差异,在财务软件选择上的灵活性。大型企业可能更倾向于采用功能全面、集成度高的SAP系统,而中小型企业则可能因成本考虑选择用友或金蝶等性价比较高的软件。同时,Excel作为一款强大的数据处理工具,其通用性和易用性使得它成为众多企业不可或缺的辅助财务工具,无

论是进行数据整理、分析还是预算编制, Excel都发挥着重要作用。

3.2.4是否参加过公司提供的财务培训

根据调查结果分析, 定期参加比例低仅为18%可能是公司组织的培训频率不够, 或者培训内容与实际工作需求结合不紧密, 导致员工参与积极性不高。从未参加比例较高为35%, 可能是公司对培训重视不足, 或者员工自身对培训的认识不够。

3.2.5公司对财务人员的支持力度评价

根据调查结果分析, “一般”比例高为45%可能表明公司在某些方面提供了一定支持, 但在关键领域如资源配置、职业发展规划等方面还有所欠缺。“不支持”和“非常不支持”的存在, 可能是部分员工在工作中遇到困难未得到及时有效的帮助。

3.2.6薪酬待遇与工作职责、工作强度的匹配度

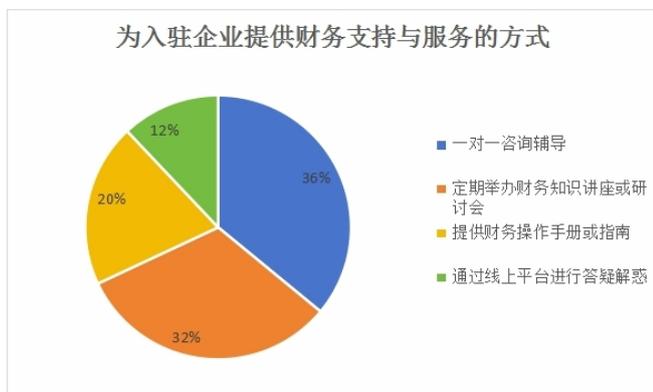
根据调查结果显示, 薪酬待遇与工作职责、工作强度的匹配度中, “完全匹配”和“基本匹配”比例不高, 仅为8%和36%, 可能是薪酬体系未能充分考虑工作的复杂性和强度, 或者员工对自身价值有更高的评估。

3.2.7在孵化器中的职业发展机会和晋升空间

在科技企业孵化器中, 员工对于职业发展机会和晋升空间的看法呈现出多样性。调查显示, 仅12%的受访者认为“完全有”发展机会, 而38%认为“基本有”, 表明尽管存在一定机会, 但整体而言并不充分。这一现象可能归因于孵化器当前的发展阶段和规模限制, 导致职位数量有限, 难以满足所有员工的晋升需求。此外, 内部管理机制的不透明和公平性不足也可能是阻碍因素之一, 影响了员工对职业发展的信心和期待。为了提升员工的职业满意度和忠诚度, 孵化器应重视拓展发展空间, 优化管理机制, 确保每位员工都能获得公平的成长机会。

3.3服务模式与效果

3.3.1为入驻企业提供财务支持与服务的的方式

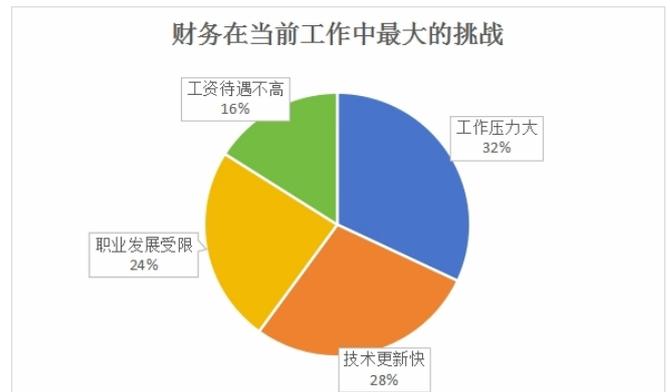


图三 为入驻企业提供财务支持与服务的的方式  
一对一咨询是最受欢迎的服务形式, 占到了所有服务类型

的36%。这说明许多受访者更倾向于直接面对面地获得个性化的财务咨询, 以便解决他们具体的问题和困惑。定期举办讲座是第二受欢迎的形式, 占比32%, 这表明人们认为定期参加讲座是一种获取财务知识的有效方式, 而且这种方式通常具有一定的系统性和全面性。线上提供服务的比例相对较小, 只有12%。这可能是因为在在线服务虽然方便快捷, 但在某些情况下, 它可能无法完全替代面对面交流带来的互动体验和深度解答。

3.4面临的挑战与期望

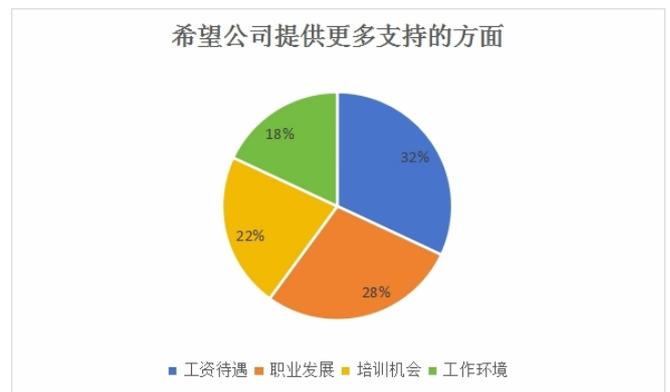
3.4.1财务在当前工作中最大的挑战



图四 财务在当前工作中最大的挑战

“工作压力大”可能源于财务工作的复杂性和时效性要求高, 任务繁重。“技术更新快”是由于财务领域不断引入新的信息技术和管理理念, 需要持续学习。“职业发展受限”可能与企业内部晋升机制不完善、岗位有限有关。“工资待遇不高”则反映了员工对物质回报的期望未得到满足。

3.4.2希望公司提供更多支持的方面



图五 希望公司提供更多支持的方面

员工对“工资待遇”抱有高期望, 其深层次原因在于对自我劳动价值的认同与尊重。在当今社会, 薪资水平往往被视为个人能力和贡献的直接体现, 员工希望通过合理的薪酬待遇来确认

自己的辛勤付出得到了应有的回报,从而激发工作积极性和忠诚度。

同时,“职业发展”的需求日益凸显,反映了现代员工不再仅仅满足于当前的职位和状态,而是更加注重个人成长和未来的晋升空间。他们渴望在工作中不断学习新知,提升技能,实现职业生涯的飞跃,这种追求自我超越的动力是推动他们不断前进的动力源泉。

“培训机会”的重视程度提升,则表明员工已深刻认识到在快速变化的工作环境中,持续学习、自我提升的重要性。通过参与各类培训项目,员工不仅能够拓宽知识面,掌握新技能,还能增强自身的市场竞争力和适应能力。

相比之下,“工作环境”虽也是员工考量的一部分,但其影响可能相对较为间接。在薪资、职业发展和培训机会得到充分保障的前提下,员工对于工作环境的关注度可能会适当降低,因为这些因素更为直接地关联到他们的切身利益和个人发展。

#### 4 科技型孵化器财务人员价值创造路径研究

##### 4.1 租金理论视角

在租金理论框架下,科技企业孵化器被视为一个通过提供独特服务和优化资源配置以创造并维持经济租金的平台。首先,孵化器通过提升服务质量来增加其差异化优势。这包括提供专业的商务咨询、法务支持、财务规划及市场拓展等增值服务,这些服务是初创企业难以独立获取或成本高昂的。通过提供高质量的服务,孵化器能够吸引并留住更多有潜力的初创企业,进而形成规模经济和范围经济,提升整体经济租金。

其次,优化资源配置是孵化器增加经济租金的另一重要途径。孵化器通过有效整合政府资金、社会资本、科研机构及市场资源,为入孵企业打造低成本、高效率的创新环境。同时,孵化器利用自身的信息优势和专业能力,对入孵项目进行严格筛选和培育,确保资源的精准投放和高效利用,最大化资源价值产出。

##### 4.2 价值链分析

运用价值链理论,科技企业孵化器的价值创造过程可以分解为内部运营、孵化活动和服务网络三个主要环节。内部运营包括财务管理、行政管理、人力资源管理等基础支持活动,这些活动为孵化器的稳定运行提供保障。孵化活动则是核心价值创造环节,包括项目筛选、孵化服务提供、资源对接等,通过这一系列活动,孵化器帮助初创企业解决成长中的各种问题,促进其快速发展。

服务网络则构成了孵化器的外延价值,通过与政府机构、投资机构、高校及科研机构等建立紧密的合作关系,孵化器能够拓宽服务范围,提升服务质量,为入孵企业创造更多价值。

##### 4.3 绩效评估

为了客观评估财务人员对孵化器整体绩效的影响,需要建立一套科学合理的绩效评价指标体系。该体系应涵盖财务指标和非财务指标两大类。财务指标主要包括孵化器的收入增长率、成本控制能力、资产运营效率及投资回报率等,这些指标能够直接反映孵化器的经济效益和财务健康状况。非财务指标则包括孵化企业的存活率、成长速度、技术创新能力、市场认可度及社会责任履行情况等,这些指标能够更全面地反映孵化器的孵化效果和社会价值。

#### 5 案例分析

在创新驱动发展战略的引领下,西藏(成都)科技企业孵化器作为区域科技创新体系的重要组成部分,以其独特的定位和创新的服务模式,在促进科技成果转化、培育高新技术企业方面取得了显著成效。以下是对该孵化器成功经验与面临挑战的深入分析,并结合具体事件与政策背景,探讨其未来发展方向及成功经验。

##### 5.1 西藏(成都)科技企业孵化器成功经验

###### 5.1.1 精准定位,聚焦高新技术领域

西藏(成都)科技企业孵化器自成立之初,便明确了其服务高新技术产业的战略定位。通过深入研究市场需求和技术发展趋势,孵化器聚焦于电子信息、生物医药、新能源、新材料等高新技术产业领域,吸引了大量具有创新潜力和市场前景的初创企业入驻。这种精准定位不仅提升了孵化器的专业性和竞争力,也为入孵企业提供了更加精准、有效的服务支持。

###### 5.1.2 资源整合,构建强大支持体系

孵化器深知单打独斗难以形成持续的发展动力,因此积极与地方政府、投资机构及高校科研机构建立紧密的合作关系。例如,与成都市科技局合作,共同举办创新创业大赛,为优秀项目提供资金支持和政策优惠;与多家知名投资机构建立战略联盟,为入孵企业提供融资对接服务;与四川大学、电子科技大学等高校合作,建立产学研合作平台,促进科技成果转化。这些合作关系的建立,为孵化器构建了一个强大的外部支持体系,为入孵企业提供了从资金、技术到市场的全方位支持。

###### 5.1.3 强化内部管理,确保高效运营

在内部管理方面,西藏(成都)科技企业孵化器注重制度建设和流程优化。通过建立健全的财务管理制度和绩效考核机制,孵化器实现了对各项资源的合理配置和高效利用。同时,孵化器还注重团队建设,引进了一批具有丰富经验和专业技能的人才,为入孵企业提供更加专业、细致的服务。这种精细化的管理模式,确保了孵化器的稳定运营和高效发展。

##### 5.2 西藏(成都)科技企业孵化器发展过程中存在问题

###### 5.2.1 入孵企业成长性不足

尽管孵化器在吸引企业入驻方面取得了显著成效,但部分

入孵企业在成长过程中仍面临诸多困难,如技术瓶颈、市场拓展不力等。针对这一问题,孵化器可以进一步优化服务流程,加大项目筛选和培育力度。具体而言,可以设立专门的评估团队,对入孵项目进行严格筛选和评估;同时,为成长性较好的企业提供更加个性化的服务支持,如一对一辅导、市场对接等,帮助其突破发展瓶颈。

### 5.2.2 服务网络拓展不足

随着入孵企业数量的增加和需求的多样化,孵化器现有的服务网络在广度和深度上已难以满足需求。为此,孵化器应积极拓展外部合作网络,引入更多优质资源和服务。例如,可以与国内外知名孵化器建立合作关系,实现资源共享和优势互补;同时,加强与行业协会、专业服务机构等的联系,为入孵企业提供更加全面、专业的服务支持。

### 5.2.3 政策环境变化应对

近年来,国家和地方政府对科技创新的支持力度不断加大,但同时也伴随着政策环境的不断变化。孵化器需密切关注政策动态,及时调整服务策略和方向。例如,针对国家鼓励的“卡脖子”技术领域,孵化器可以加大对该领域项目的扶持力度;同时,积极争取地方政府的政策支持和资金补助,为入孵企业提供更加有力的保障。西藏(成都)科技企业孵化器在精准定位、资源整合和内部管理方面取得了显著成效,但也面临着入孵企业成长性不足、服务网络拓展不足等挑战。通过进一步优化服务流程、加强项目筛选和培育力度、拓展外部合作网络等措施,孵化器有望在未来实现更加稳健和可持续发展。

## 6 改进措施和未来发展方向

### 6.1 加强财务人员培训

鉴于财务人员在孵化器中的重要地位,应加强对财务人员的专业培训和技能提升。培训内容可涵盖最新的财务管理理念、税务筹划、投融资知识以及数据分析等方面,以提高财务人员的综合素质和业务能力。<sup>[8]</sup>

### 6.2 提升财务管理信息化水平

利用现代信息技术手段,构建先进的财务管理信息系统,实现财务数据的实时收集、分析和共享。这不仅能提高财务管理效率,还能为管理层提供更加准确、及时的决策信息。

### 6.3 完善财务内部控制制度

建立健全的财务内部控制制度,明确岗位职责和权限划分,加强对关键环节的监督和控制在。这有助于防止财务风险的发生,保障孵化器的资金安全和财务稳定。

### 6.4 拓展融资渠道

积极探索多元化的融资渠道,为孵化器提供充足的资金支持。除了政府补贴和自筹资金外,还可以考虑引入风险投资、股权融资等方式,为入孵企业提供更加全面的资金支持。

### 6.5 强化绩效评估与激励机制

建立科学合理的绩效评估体系,定期对财务人员的工作绩效进行评估和反馈。同时,将绩效评估结果与薪酬、晋升等激励机制相结合,激发财务人员的工作积极性和创造力。

### 6.6 深化产学研合作

加强与高校、科研机构及行业龙头企业的合作与交流,推动科技成果转化和产业升级。通过产学研合作平台,为入孵企业提供更加精准、高效的技术支持和市场资源对接服务。

## 7 研究结论

综上所述,本文深入剖析了西藏自治区科技型孵化器财务人员的现状与价值创造路径,不仅展现了科技孵化器在推动创新创业方面取得的显著成就,还揭示了财务人员作为关键支持力量所面临的多重挑战与机遇。通过详尽的调研分析,我们发现财务人员在专业能力、工作环境与条件、服务模式与效果、面临的挑战与期望存在瓶颈,但同时也强调了其在优化资源配置、提升运营效率、促进价值增值中的不可替代作用。<sup>[9]</sup>基于租金理论、价值链分析及绩效评估等理论框架,本文创新性地探讨了财务人员如何通过精细化管理、优化资金运作、强化风险控制等手段,有效助力孵化器构建竞争优势并实现价值最大化<sup>[10]</sup>。

因此,结论认为,加强财务人员的专业培训、推进信息化建设、完善内部控制体系、拓宽融资渠道、构建科学的绩效激励机制以及深化产学研合作,是提升财务人员能力水平、激发其价值创造潜能、推动孵化器持续健康发展的关键举措。未来,随着科技孵化器模式的不断创新与升级,财务人员需不断适应新环境、掌握新技能,以更加积极主动的姿态融入孵化器战略发展中,共同促进孵化器持续发展。

### [基金项目]

西藏民族大学2024年研究生科研创新与实践项目“西藏科技型孵化器财务人员现状调研及价值创造路径研究”,基金项目编号Y2024084。

### [参考文献]

- [1]杨海莲,印洁,郭海燕.镇江市科技企业孵化器高质量发展策略研究[J].江苏科技信息,2024,01(02):4-15.
- [2]关成华,金生学,赵崢.我国科技企业孵化器效率的统计测度[J].统计与决策,2024,40(14):184-188.
- [3]俞蕾.黑龙江省科技企业孵化器创新发展对策研究[J].商业经济,2024,(08):11-13+75.
- [4]赵志疆.科技企业孵化器也需要“孵化”[N].河南日报,2024-07-09(007).
- [5]邓淑华.国家级科技企业孵化器评价结果公布[N].中国高新技术产业导报,2024-06-24(009).
- [6]成良田,金宇涵,茅焜裕,等.国家级科技企业孵化器有些

啥气质? [N]. 宁波日报, 2024-06-23(002).

[7]唐孟兵. 以孵化器建设助力西藏科技型中小企业发展[J]. 西藏科技, 2017, (10): 3-4.

[8]杨明芬. 西藏科技企业孵化器发展现状与建议[J]. 西藏科技, 2017, (05): 4-6.

[9]李福. 产业技术研究院市场化的公共技术服务困境及其对策建议[J]. 中国科技论坛, 2014, (11): 52-56.

[10]田丽. 向巴平措主持召开自治区政府常务会议[N]. 西藏日报, 2006-12-02(001).

**作者简介:**

郭欣钰(1999--), 女, 汉族, 河南省新乡市人, 西藏民族大学在读研究生, 研究方向: 经济管理。

**\*通讯作者:**

张晓雁(1982--), 女, 西藏民族大学教师, 副教授。