

现代管理科学 理论与实践探索

Modern Management 

王 瑞 主编

中国农业科学技术出版社

现代管理科学 理论与实践探索

Modern Management ⑥

王 瑞 主编

中国农业科学技术出版社

图书在版编目(CIP)数据

现代管理科学理论与实践探索(六)/王瑞主编. —北京:中国农业科学技术出版社,2005.9

ISBN 7-80167-849-4

I. 现... II. 王... III. 企业管理 IV. F270

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 106649 号

责任编辑
责任校对
出版发行

鲁卫康
马丽萍

中国农业科学技术出版社

(北京市中关村南大街 12 号 邮编:100081 电话:010-62189012)

新华书店北京发行所

北京鑫海达印刷有限公司

787mm×1092mm 1/16 印张:14.5

1~900 册 字数:400 千字

2005 年 9 月第 1 版 2005 年 9 月第 1 次印刷

52.00 元

经 销
印 刷
开 本
印 数
版 次
定 价

前言

经济全球化起始于欧美国家的工业化进程,事实上是欧美国家工业化进程在当代的深化和发展,而在这一过程中,欧美公司逐渐形成适合自身的成熟的企业管理模式,其中相对完善的用人机制是其最为突出的成果之一。在欧美的企业里,不存在我国常说的“人才”这一概念,而称之为“人力资本”。这不是简单的称谓变化,我国的“人才”是很难有具体的衡量标准的,但当称之为“人力资本”时就可以将这种衡量标准量化——当企业将“人力”视为企业的“资本”之一,便意味着要求这种资本存在增值,而与之相对应的措施便是绩效考核以及员工激励制度等。也就是说,一个成功将“人力”作为“资本”来进行运营的企业,是企业与员工共同改进的结果。

随着我国入世的成功,以及国内企业规模的不断扩大,近几年,越来越多的企业也开始将企业内的“人才”概念转化为“人力资本”的概念,相应的监督、激励机制也开始引入企业。而这一切变化的最终落点有两个:一是员工自身怎样在短期内适应所在企业的“人才”概念变革的需求,提高自身综合素质,将自己转变为企业的可增值“资本”;二是企业怎样在短期内使员工的素质整体提高。

借助教育,是解决这种大范围变革所带来的冲突的必然方式。而且这种“教育”的目的极为明确,对于员工来说,就是为现在或将来的职业而学习,因而“在职教育”成为最合理的在职人员所选择的教育方式;对于企业来说,就是借助外力进行短期的集中式教育,因而企业内训成为企业所选择的最合理的速成教育模式。事实上,视培训为企业的长期投资,将培训纳入企业战略规划,已成为世界 500 强企业普遍运作模式之一。

正是看到了在职人员对“在职教育”这种教育模式的需要,及企业对先进的管理模式的需求,北京学苑科技开发中心(简称“学苑中心”)从 1998 年开始,便与中国人民大学商学院及统计学院联合推出在职研究生教育,现已包括企业管理、项目管理、房地产经营、物流管理、市场营销、风险管理与精算、数据分析以及 EMBA、MBA 九个多方向、多层次的在职教育项目,以适应不同行业、不同管理角色的在职人员对教育的需求;针对企业,开展信用风险、电力项目管理等企业面对国际化经营急需的管理知识培训。

本着“智力服务于中国,提高企业与个人整体竞争力!”的服务宗旨,及“启迪广袤思维,追求卓越表现,迈向成功之路”的服务理念,学苑中心在积极推进北京总部工作的同时,现已在广州、上海、山东、秦皇岛等省市建立了分公司或直属分部,以便更好地为在职人员及企业进行教育服务。

学苑中心作为中国在职教育的先行者及企业内训的积极推动者,现将中心部分学员的论文整理成册出版,这既是对在职人员“再教育”后的成绩的肯定,同时也是对中国企业面对国际化冲击,积极改进企业管理模式的赞扬。同时,诚请广大读者批评、指正,并提出宝贵建议。

编者

2005 年 9 月

目 录

企业财务风险与控制	韩国祥	(1)
刍议会计电算化对企业财务管理的影响	聂胜录	(6)
科研院所如何留住青年人才	牛艳芳	(10)
构建有中国特色的工业行业管理体系	赵丹枫	(14)
中国网通建立客户关系管理系统的必要性分析	赵艳红	(18)
山东省产业结构现状调查与评价	朱冬梅 崔兆杰 张 岩	(22)
浅析企业文化建设	白若琬	(27)
我国中小银行风险及其处置的制度经济学分析	姜春燕 郭云鹏	(30)
新时期转制科研院所的市场营销	李 琚	(36)
对我国居民储蓄持续增长的经济分析	明星恒	(40)
如何提高会议效率	倪 兰	(44)
我国衰退产业中企业的战略创新	王 炯	(48)
论现代企业管理中的激励机制	张菁桦	(52)
企业管理中的激励机制	张 宣	(55)
对中海油引入 ERP 系统的几点看法	赵会卿	(59)
人性化管理浅析	甄丽华	(63)
高校出版社竞争力影响因素及对策分析	朱文革	(67)
医患关系管理	陈朝晖	(71)
企业文化与企业核心竞争力	陈全生	(74)
对发展我国风险投资业所面临问题及应对思路的若干思考	董宇萍	(78)
外资企业生产现场管理研究	刘富生	(82)
浅析中海油海外油气资源并购	刘海山	(87)
我国农村合作金融需再建设	柳金平	(91)
美容院市场营销的一些探讨	王玲江	(96)
市场营销在中国	王玉明	(100)
航空器材分销商在中国的发展		
——CRM 提高企业竞争力	吴 萌	(104)
现代企业应收账款的管理	闫云婷	(108)

房地产企业成长的“烦恼”	于 波	(112)
浅析学习型组织与中国传统文化	张 宇	(116)
人员素质对农村信用社发展的影响及对策研究	鲁志忠 蔡 范	(120)
论战略成本及战略成本分析	陈 阵	(123)
跨国经营中的文化冲突	管吉滢	(127)
欠发达地区旅游开发的风险控制	胡绍军	(131)
知识经济对管理会计的影响与冲击	刘惠军	(134)
中央转制科研院所科研管理模式探讨	马洪军 刘 彬	(137)
构建企业执行力	孙 博	(142)
草原兴发节日促销策略分析	王 磊	(145)
构造特色价值链 培养核心竞争力	王全军	(149)
浅谈我国国有企业的企业文化	肖 飞	(153)
生产制造型企业物流成本管理及其控制	于洁莹	(156)
浅析小型高新技术企业发展	张 荣	(159)
航空承运人责任保险的法律问题研究	张 云	(162)
Effectiveness of Performance-related Pay	Jifei Zheng(郑继飞)	(165)
规范管理 促进工作	周荷芳	(171)
浅析加入 WTO 后我国钢铁企业的现状及发展	陈 霈	(175)
浅谈企业文化	穆学慧	(178)
海外投资保险制度浅析	钱敏坚	(181)
企业销售促进活动中增值税纳税方案的选择	王 宁	(184)
有限责任公司股权转让效力分析	陈 蕾	(187)
论民事侵权的精神损害赔偿	缴治民	(191)
浅谈增值电信业务发展中的财务问题	李学义	(195)
新时期保险企业文化的构建与创新	许丰军	(198)
对侵犯专有出版权的法律研究	杨 华	(201)
试论我国企业集团财务控制	陈东方	(205)
金融资产管理公司中介机构外聘管理浅议	王孝志	(209)
建立一个完善、高效的证券市场监管体系势在必行		
——由上市公司高管事故频发说起	孔 千	(212)
浅谈我国上市公司信息披露中存在的问题及对策	秦夕宏	(216)
房地产开发企业规划设计管理与造价控制互动管理初探	孙祥军	(221)

企业财务风险与控制

● 韩国祥 南京大学

摘 要 企业负债经营,就必须承担筹资风险。企业应在正确认识筹资风险的基础上,充分重视筹资风险的作用及影响,掌握筹资风险的防范措施,使企业既获得负债经营带来的财务杠杆收益,同时将风险降低到最低限度,使负债经营更有利于提高企业的经营效益,增强企业市场竞争力。

关键词 企业 负债经营 筹资风险 防范

随着我国经济体制改革的深入进行,现代企业的外部资金来源发生了很大变化,其负债比率呈现出逐年上升的趋势。在现代企业制度下,企业要扩大生产经营规模,加强自身竞争力,适度负债经营是正常的,也是必要的。在我国现阶段,不管是国有企业、民营企业、股份制企业,都不同程度地存在着资金短缺问题。因此,筹资就成为企业的一个非常重要的财务渠道。

负债筹资是现代企业的主要筹资方式之一,也是企业普遍采用的筹资方式。有负债就会有筹资风险,因此,因负债而引起的风险也就成为每个企业都不能回避的现实问题。

1 筹资风险的概念

负债筹资风险,就是指由负债筹资引起、且仅由主权资本承担的附加风险。一般是由于资金供需情况、宏观经济环境等因素的变化、企业筹集借入资金给财务成果带来的不确定性。负债筹资风险又称财务风险,它是指企业因借入资金而产生的丧失偿债能力的可能性和企业利润(股东收益)的可变性。它有两层含义,一是指负债筹资导致企业所有者权益下降的风险;二是指负债筹资可能导致企业财务困难甚至破产的风险。

2 筹资风险的分类

2.1 现金性筹资风险

现金性筹资风险是指企业在特定时点上由于现金流量出现负数而造成的不能按期支付债务本息的风险。由于现金短缺、现金流出的期间结构与债务的期限结构不相匹配而形成的一种支付风险,它对企业未来的筹资影响并不大。同时,由于会计处理上权责发生制的影响,即使企业当期投入大于支出,也并不等于企业就有现金流入,即它与企业收支是否盈余无直接关系。由此可以看出,此种风险产生的根本原因在于企业理财不当所致,从而表现为现金预算的安排不当或执行不力所造成的支付危机,或是由于资本结构的安排不当所致,以及债务的期限结构不尽合理而引发了企业在某一时点的偿债高峰等。

2.2 收支性筹资风险

收支性筹资风险是指企业在收不抵支的情况下出现的到期无力偿还债务本息的风险。

企业经营中的收不抵支即意味着经营亏损和净资产总量的减少,从而对企业按期偿还债务造成影响。据此可知,收支性筹资风险是一种整体风险,一旦这种情况发生,就可能对企业债务的偿还产生不利影响,而不是某一项或某一时点债务的偿还与否问题。同时从这种风险产生的原因来看,一旦这种风险产生即意味着企业经营的失败,或者正处于资不抵债的破产状态,因此,它不仅是一种理财不当造成的支付风险,更主要是由于企业经营不当造成的净资产总量减少所致。此外,从风险产生成因来看,不仅将使债权人的权益受到威胁,而且将使企业所有者面临更大的风险和压力。因此,它不是一种暂时性风险,而是一种终极风险,其风险的进一步延伸就将导致企业的破产,而且这种风险如不及时得到控制,将会给企业未来筹资和经营产生影响。

3 筹资风险的影响因素

3.1 企业投资利润率和借入资金利息率的不确定性

当企业投资利润率高于借入资金利息率时,企业使用一部分借入资金,可以因财务杠杆的作用提高自有资金利润率;而当企业投资利润率低于借入资金利息率时,企业使用借入资金将使自有资金利润率降低,甚至发生亏损,严重的则因资产负债率过高或不良资产的大量存在,导致资不抵债而破产。

3.2 企业经营活动的成败

负债经营的企业,其还本付息的资金最终来源于企业的收益。如果企业经营管理不善,长期亏损,不能按期支付债务本息,这样就给企业带来偿还债务的压力,也能使企业信誉受损,不能有效地再去筹集资金,导致企业陷入财务风险。

3.3 负债结构

借入资金和自有资金比例的确定是否适当,与企业财务上的利益和风险也有着密切的关系。在财务杠杆作用下,当投资利润率高于利息率时,企业扩大负债规模,适当提高借入资金与自有资金之间的比率,就会增加企业的权益资本收益率。反之,在投资利润率低于利息率时,企业负债越多,借入资金与自有资金比例越高,企业权益资本收益率也就越低,严重时企业会发生亏损甚至破产。同时,负债规模一定时,债务期限的安排是否合理,也会给企业带来筹资风险。若长、短期债务比例不合理,还款期限过于集中,就会使企业在债务到期日还债压力过大,资金周转不灵,影响企业的正常生产经营活动。

3.4 利率变动

企业在筹措资金时,可能面临利率变动带来的风险。利率水平的高低直接决定企业资金成本的大小。当国家在实行“双松”政策,即扩张的财政政策和宽松的货币政策时,货币的供给量增加,贷款的利息率降低,企业此时筹资,资金成本较低,企业所负担的经营成本减少,这样就降低了企业的筹资风险;相反,当实行“双紧”政策,即紧缩的财政政策和货币政策时,货币的供给量萎缩,贷款的利息率提高,企业此时筹资,资金成本增加,企业所负担的经营成本提高,这样企业就要承担较大的筹资风险。

3.5 汇率变动

企业倘若筹借外币,还可能面临汇率变动带来的风险,当借入的外国货币在借款期间升值时,企业到期偿还本息的实际价值就要高于借入时的价值。当汇率发生反方向变化时,即借入的外币变软(贬值)时,可以使借款企业得到“持有收益”,即由于借入外币的贬值,到期仍按借入额归还本金,按原利率支付利息,从而使实际归还本息的价值减少。

4 负债筹资的利弊分析

负债筹资是一把双刃剑,既可带来财务杠杆利益,又能引起筹资风险。用负债筹集来的资金从事生产经营活动,即负债经营。在资本结构一定的条件下,企业从息税前利润中支付的债务利息是相对固定的,当息税前利润增多时,每一元息税前利润所负担的债务利息就会相应地降低,扣除所得税后可分配给企业所有者的利润就会增加。从而给企业所有者带来额外的收益,即财务杠杆利益。同理,由于负债经营的作用,当税前利润下降时,税后利润下降得更快,从而导致企业所有者收益大幅度下降,甚至可能导致企业破产。对企业来说,采用负债经营必须衡量由其带来的收益和风险损失。因此,研究负债经营对企业产生的积极作用和消极作用有着重要的意义。

4.1 负债经营对企业的积极作用

4.1.1 负债经营有利于提高企业的经营规模,增强企业的市场竞争能力 市场经济是竞争经济,竞争的成败除了与竞争方式等有关外,还取决于企业的竞争实力,即企业的资金规模。企业通过举债可以在较短的时间内筹集足够的资金扩大经营规模,参与市场竞争。

4.1.2 负债经营可使企业得到财务杠杆效益,提高企业股东的收益 在投资利润率大于债务利息率的情况下,由于企业支付的债务利息是相对固定的,当息税前利润增加时,每一元息税前利润所负担的债务利息就会相应降低,从而给企业所有者带来额外的收益。

4.1.3 负债经营可以使企业获得节税收益 企业负债应按期支付利息,根据现代企业会计制度中的有关规定,负债利息应在税前支付。在同样经营利润的条件下,负债经营与无债经营企业相比,由于上缴的所得税减少,企业可获得潜在的利益。

4.1.4 负债经营可减少货币贬值的损失 在通货膨胀的情况下,利用举债扩大再生产比自我积累资本更有利,因为通货膨胀可以导致货币贬值,借款与还款时的利率差,使债务人偿还资金的实际价值比没发生通货膨胀时的价值要小,实际上债务人将货币贬值风险转嫁到债权人身上,减少了由于通货膨胀造成的损失。

4.2 负债经营对企业的消极作用

4.2.1 负债经营增加了企业的财务风险 企业进行负债经营必须保证投资收益高于资金成本,否则,将出现收不抵支或发生亏损,降低了偿债能力。在负债数额不变的情况下,亏损越多,以企业资产偿还债务的能力就越低,财务风险也就越大。过度的高额负债,使筹资风险增大,不仅需要支付巨额的利息,而且降低了企业的安全性和竞争能力,危及企业的生存与发展,最终将因无力偿还债务而破产倒闭。终极的财务风险表现为企业破产清理后的剩余财产不足以支付债务。

4.2.2 过度负债降低了企业的再筹资能力 企业过度负债,导致债务负担过大。企业债务到期,若不能按期足额地还本付息,就会影响到企业的信誉。若是信誉好的企业,可以很容易地举新债还旧债,但是信誉不好的企业,金融机构或其他企业就不愿再给此企业提供资金,再筹资能力也就降低了。

4.2.3 负债比率过高,可导致股票市场价格下跌 就股份制企业而言,负债经营所产生的财务风险,不仅影响企业所有者权益,而且还会影响到股票的市场价格。当负债率超过允许范围,负债比率越高,股票风险越大,其市场价格也必然随着下降。

5 筹资风险的控制

负债经营是现代企业的主要经营手段之一,运用得当会给企业带来收益,成为发展经济的有利杠杆。但是,如果运用不当,则会使企业陷入困境,甚至会将企业推到破产的境地。因此,企业对负债经营的风险应有充分的认识,必须采取防范负债经营风险的措施。

5.1 现金性筹资风险的防范

对于现金性筹资风险,从其产生的根源着手,应侧重资金运用与负债的合理期限搭配,科学安排企业的现金流量。如果企业的负债期限与负债周期做到与生产经营周期相匹配,则企业总能利用借款来满足其资金的需要。所以,按资金运用期限的长短来安排和筹集相应期限的负债资金,是规避风险的对策之一。企业如果能做到此点,不但可以产生适宜的现金流量,而且还可以在规避风险的同时,提高企业的利润。当然要想科学合理地达到上述要求,企业就必须采取适当的筹资政策,即尽量用所有者权益和长期负债来满足企业永久性流动资产及固定资产的需要,而临时性流动资产的需要则通过短期负债,由此既避免了冒险型政策下的高风险压力,又避免了稳健型政策下的资金闲置和浪费。当然,在实际工作中,不同企业或同一企业在不同时期面临的情况可能有所不同,这就要求决策人员在总的原则指导下,选择更适合于当时条件下的对策。

5.2 收支性筹资风险的防范

对于收支性筹资风险,必须从其产生的根源出发来寻求其具体对策,一般而言,应主要从两方面来设计应对措施。

5.2.1 优化资本结构 从财务上看,资本结构状况是产生收支性筹资风险的前提,因此,要想从总体上规避和防范风险,首先应从优化资本结构入手,因为,资本结构安排不当是形成收支性风险的主要原因之一。而资本结构的优化应从静态和动态两个方面入手。从静态角度而言,应主要是增加主权资本与负债的比率,从而达到降低总体风险的目的。从动态角度出发,应以资产利润率和负债率二者的比较出发,强化财务杠杆的约束机制,自觉地调节资本结构中主权资本与负债的比例关系,即在资产利润率上升时,调高负债率,提高杠杆系数,充分发挥杠杆效益;当资产利润率下降时,适时调低负债比率,以防范其风险。当然,通过调整结构来规避和防范风险,必须建立在科学基础上,既不可以为了规避风险而丧失杠杆效益,也不可以为了追求杠杆效益而提高杠杆系数加剧风险。

5.2.2 债务重组 在实际工作中,一旦企业面临风险,所有者和债权人的利益都将面临风险,如果处理不当,双方均将受到损失,因此,在此种情况下,企业应采取积极措施做好债权人的工作,避免其采取不当措施,使其明确企业持续经营是保护其权益的最佳选择,从而动员债权人将企业部分债务转作投资或降低利率,即进行债务重组,适时进行债务重组是降低企业筹资风险,避免债权人因企业破产而造成损失的较好对策。当然重组计划能否实施,关键取决于对重组和破产的理解,及对企业重组后持续经营的信心。

5.3 树立风险意识

在社会主义市场经济体制下,企业成为自主经营、自负盈亏、自我约束、自我发展的独立商品生产者和经营者,企业必须独立承担风险。企业在从事生产经营活动时,内外部环境的变化,导致实际结果与预期效果相偏离的情况是难以避免的。如果在风险临头时,企业毫无准备,一筹莫展,必然会遭致失败。因此,企业必须树立风险意识,正确认识风险,科学估测风险,预防发生风险,并且有效应付风险。

5.4 建立有效的风险防范机制

企业必须立足市场,建立一套完善的风险预防机制和财务信息网络,及时地对财务风险进行预测和防范,制定适合企业实际情况的风险规避方案,通过合理的筹资结构来分散风险。如通过控制经营风险来减少筹资风险,充分利用财务杠杆原理来控制投资风险,使企业按市场需要组织生产经营,及时调整产品结构,不断提高企业的盈利水平,避免由于决策失误而造成的财务危机,把风险减少到最低限度。

5.5 确定适度的负债数额,保持合理的负债比率

负债经营能获得财务杠杆利益,同时企业还要承担由负债带来的筹资风险损失。为了在获取财务杠杆利益的同时避免筹资风险,企业一定要做到适度负债经营。企业负债经营是否适度,是指企业的资金结构是否合理,即企业负债比率是否与企业的具体情况相适应,以实现风险与报酬的最优组合。在实际工作中,如何选择最优化的资金结构,是极其复杂的,对一些生产经营好,产品适销对路,资金周转快的企业,负债比率可以适当高些;对于经营不理想,产销不畅,资金周转缓慢的企业,其负债比率应适当低些,否则就会使企业在原来商业风险的基础上,又增加了筹资风险。根据国家有关部门统计,目前我国企业资产负债普遍过高,一般在70%左右,有的在80%以上,为了增强抵御外界环境变化的能力,必须着力于补充自有流动资本,降低资产负债率。

5.6 利率风险的控制

应认真研究资金市场的供求情况,根据利率走势,把握其发展趋势,并以此做出相应的筹资安排。在利率处于高水平时期,尽量少筹资或只筹急需的短期资金。在利率处于由高向低过渡时期,也应尽量少筹资,不得不筹的资金,应采用浮动利率的计息方式。在利率处于低水平时,筹资较为有利。在利率处于由低向高过渡时期,应积极筹集长期资金,并尽量采用固定利率的计息方式。

另外,对于筹集外币带来的风险,应从预测汇率变动的趋势入手,制定外汇风险管理战略,通过其内在规律找出汇率变动的趋势,采取有效的措施防范筹资风险。并且在预测汇率变动的同时,还应在筹资战略上和具体筹资的过程中做出防范风险的安排。例如:注意债务币种和期限的分散以及对债务货币实行“配对管理”等。

总之,企业负债经营,就必须承担筹资风险。企业应在正确认识筹资风险的基础上,充分重视筹资风险的作用及影响,掌握筹资风险的防范措施,使企业既获得负债经营带来的财务杠杆收益,同时将风险降低到最低限度,使负债经营更有利于提高企业的经营效益,增强企业市场竞争力。

主要参考文献

- 1 徐中平,侯永贵. 商业会计. 立信会计出版社,1999
- 2 黄万清. 负债和负债经营. 国际金融,2003(4)
- 3 梅英. 负债经营风险控制策略. 金融研究,2002(6)
- 4 徐军等. 企业财务管理. 中国经济出版社,2002

刍议会计电算化对企业财务管理的影响

● 聂胜录 天津华北地质勘查局

摘 要 文章从分析会计电算化的特点入手阐明了随着信息时代的来临使电算化已成为财务管理的必然趋势,同时会计电算化在财务管理中也产生了一些问题,这些问题的存在对运用电算化进行财务管理十分不利,文章进一步分析了产生这些问题的原因,并提出强化会计电算化对企业财务管理的作用及采取的措施。

关键词 会计电算化 财务管理 对策

随着知识经济与信息时代的来临,全球经济正向网络经济迈进,人类知识更新周期也正以前所未有的步伐加快,就财务工作而言,建立高效完整的会计信息系统,实现会计电算化已是大势所趋。企业财务管理由传统繁琐的手工记账模式转变为会计电算化,不但能极大地减少财务人员的工作量,提高工作效率,而且能使广大财务人员从繁重的手工劳动中解脱出来,为企业的经营管理提供及时、准确的会计信息,从而使会计工作从核算向管理的转变提供了可能。

1 会计电算化的特点

1.1 工具现代化

它主要是运用计算机系统进行财务工作,财务人员只将凭证录入后,便可利用电脑完成会计信息的收集、整理、存储、检索和报表等工作,并能根据有关信息进行分析、预测、辅助进行生产经营管理,极大地提高了工作效率,把会计人员从繁杂的事务中解脱出来,参与管理及决策。

1.2 信息电子化

电脑会计是以磁介质为信息载体,原始数据通过输入设备录入,然后存储,通过财务软件以电子方式处理,极大提高了信息获取的速度和准确度。在税务稽查中也减少了搬账的繁杂劳动,只要手拿“磁盘”、“税卡”就可接受检查,轻点键盘就能完成网上的税务申报,同时也可与“防伪税控系统”,以及银行系统进行对接,提高了工作效率,起到了事半功倍的效果。

1.3 过程标准化

电脑会计受系统和软件的制约,具有强制性,很大程度上避免了会计处理中的一些人为因素,提高了信息质量的精确度、真实性、合法性,从而使会计工作更为程序化、规范化、标准化,更符合会计制度,有利于会计工作健康有序地进行。

2 会计电算化是财务管理的必然趋势

经济越发展,财务管理越重要。知识经济的出现以及信息化时代的来临必然带来财务

环境的变化。财务管理是经济管理的核心,其基本职能是反映和控制企业经济活动的全过程。反映是通过会计核算来实现的,控制则是根据核算结果参与经济活动的管理工作。企业要想在激烈的市场竞争中站稳脚跟,必须重视管理,尤其必须重视财务管理,因为企业经营管理的信息主要来自财务信息,忽视这一重要因素,重视管理便成为一句空话。企业财务人员要充分发挥自己的职能,很好地解决核算与管理之间的矛盾冲突,提高速度和核算质量,进行科学决策,力争在经济活动中掌握主动权,实施企业会计电算化势在必行。

3 会计电算化在企业财务管理中存在的问题及原因

3.1 对实行会计电算化的意义理解存在误区,缺乏长远的发展规划

在会计电算化的推广和实行上,往往侧重于宣传解放会计人员的手工劳动,而忽视了提高单位现代化管理水平这一主题。同时,由于受传统观念的影响,一些财务人员仅仅将眼光停留在会计核算、编制财务报表、管理公司资金、资金不足时的筹措等几种职能上,至于如何保持最佳的资本结构、如何负债经营、保持合理的金融资本、使公司评价最优等一些决策管理职能则认为不属于会计工作范畴,财务人员的疑惑不解、观望等待及思维上存在的误区也使会计电算化工作的开展缺乏自下而上的动力。

3.2 缺少会计电算化的复合型人才

企业会计电算化工作的深入要求财务人员既要掌握国家政策法规、相关行业会计制度,又要通晓计算机软硬件的相关知识。而目前单一型人才较多,加之又分属不同的部门,使工作的开展缺少内部的配合。这种复合型人才缺乏一定程度上阻碍了会计电算化工作的推进。

3.3 财务人员观念的落后及领导的不重视

由于许多财务人员长期以来习惯了手工核算的会计模式,并且在此过程中形成了自己一套比较成熟的核算习惯和方法,从而一定程度上对会计电算化的实施会感觉不适应,产生一定的抵触情绪,再加上许多财务人员及领导观念落后,即使以计算机计账取代了手工记账,由于思维的滞后,给财务管理通过会计电算化这一手段向管理决策的过渡,带来了一定的难度。

4 深化会计电算化对企业财务管理的作用

4.1 首先要更新思想观念,认识并充分发挥财务软件的管理功能

会计电算化对会计信息化和管理现代化产生了革命性的影响,其冲击力不仅仅体现在对传统的手工记账模式的变革,更多地体现在对传统的会计思维模式的革新及会计流程的再造方面。会计电算化的实行极大地丰富了财务管理的手段,使会计信息的提供更为实时,从而使财务管理、对经营活动的预测、决策等由事后转向事中甚至事前成为可能。广大财务人员只有首先更新思想观念,以新的思维认识会计电算化给财务工作带来的革命,才能进一步认识会计电算化工作本身,从而为进一步在会计电算化的基础上强化财务管理的功能奠定基础。

4.2 加强会计电算化人才建设,培养会计电算化的复合型人才势在必行

会计电算化复合型人才缺乏是会计电算化工作深入发展的一个重要瓶颈。许多企业在推行电算化工作时往往面临会计电算化复合型人才缺乏的局面。电算会计是经济学和信息科学的一个交叉,目前高校培养的这类专业人才还大都停留在熟悉会计业务、会使用财务软件这一层次上,远远不能满足企业的需求,一些精通财务工作的老会计,由于条件所限,对

财务软件的熟练运用及理解存在不小的难度,这就必须要求一批既懂会计业务又懂电算化工作的财务人员尽快成长起来。一方面年轻人要尽快学习财务知识,精益求精,更重要的是在电算化工作过程中尽量将账务设置及核算的着眼点放在管理上,这样才能将核算和管理有机结合,使核算更具管理的目的性,不致于盲目,进而使单一的财务思维向管理的综合性思维转变;另一方面,企业领导要重视财务复合型人才的培养,给一些既懂财务工作又具有一定的计算机软硬件方面知识的、有潜力的财务人员提供培训的机会,使其成为财会电算化工作的骨干,通过学习成为电算化工作的排头兵,还要对广大的财务人员进行电算化工作的基础培训,这样会更有利于会计电算化工作的推广及复合型人才的成长。

4.3 对会计电算化工作进行管理功能的规划

实行电算化以后会计人员的管理意识要逐步增强,同时财务经理及财务人员本身要具有对财务工作进行管理规划的意识,使财务工作更具管理的目的性,即日常的核算就是在为管理服务。使得会计电算化不是为了电算化而电算化,从而使财务工作由被动为主动。

4.4 努力实现财务信息的高度共享

许多企业在实施电算化的过程中,往往认为电算化只是财务部门的事情,是财务部门在电算化,导致软件使用上所产生的信息不能与其他部门共享,大大限制了企业所需的大量经济信息的收集、加工和处理,企业经营成果的分析、生产经营的过程控制无法及时有效地进行。这在财务软件发展的初级阶段由于其功能所限可能有一定的合理性,但随着财务软件的不断发展和完善,财务软件的功能逐步增强,有不断向管理型软件(ERP)发展的趋势,为财务信息的高度共享提供了条件。以用友软件为例,有总账、报表、工资、固定资产、存货、应收应付等模块,这些模块充分适应了社会化大生产分工要求,同时实现了会计流程的集成,财务和企业的产、供、销完全集成,并能完成互动,整个企业是一体的,同时数据是共享的,所有的原始数据只有一次输入,然后就能让有权限的人高度共享,又因为其及时性,每个作业部分都会及时地反映,每项控制都能得到及时的结果,每份报表都会及时生成,再加上数据的精准,使每次作业都是准确的,可量化的,同样的数据产生同样的报表。这些特点,使财务信息高度共享成为可能。例如,库管部门使用存货模块后,每进出一批货物,通过其信息的记录,在联网的条件下利用财务软件的功能,可直接生成凭证,及时传递到财务部门,财务人员便可适时把握材料的变动情况,从而为成本的结转提供依据,同时还可即时生成库存材料的相应报表,由于最初数据的录入是通过库管部门根据进出货的实际情况进行,也避免了在人工方式下传递信息产生的误差,使数据更加准确;同样,人事部门由于使用工资模块,掌握人员的变动,和财务形成良性互动,避免了各自为战,信息不畅,数据的共享使管理更为协调,为决策提供及时的信息。

4.5 在具体的会计核算中,从满足财务管理的需要出发,使核算内容尽可能详细

明细分类核算对任何一个企业,尤其是分支部门较多的单位是非常琐碎的事务,但又是非常重要的内容,它有利于分析各部门费用的发生及变动情况。在手工条件下,设置多级别的明细账在登记时很繁琐,所以在设置时将许多应分设的科目都并在一起。例如“管理费用”这个会计科目,由于工作的需要可能会设置至管理费用—××部门—××项目—办公费,工作量很大,但是如果管理者想了解办公费下具体到电话费甚至哪部电话发生的电话费是多少,就会使会计很为难,会计人员必须一笔笔统计票据后才能计算得出。如果用计算机设置管理费用明细账,可以按部门项目核算的同时,进行多栏式核算,只要科目编码的设计长度允许,可以层层设置明细账具体到每部电话发生的费用。这样用户可以在需要时,随时

从计算机中查询管理费用明细账,了解各部门费用支出情况,变过去费用成本分摊粗放为标准量化,增强对核算单位目标责任人核算的准确性。

4.6 采用符合企业实际的成本核算方法

成本核算是众多企业关注的一个问题,成本核算的水平,直接关乎企业的利润核算水平,而我国现行的会计制度为不同行业提供了多种成本计算方法。许多企业在未实行电算化之前,考虑到工作量的原因,及信息产生的及时性以及成本方面的因素,不能采用理想化的成本计算方法,如个别进价法是最能体现“账实相符”原则的,由于其计算方法过于繁琐,对大多数材料来说,这种成本计算方法是可望而不可及的。但会计电算化的条件下,利用计算机强大的检索功能,对每一种材料进行个别计价,可以加强对库存材料的管理,及时反映材料的耗费情况,同时也使各会计期间的费用及利润数据更加准确,有利于管理者作出正确决策。

4.7 利用计算机加强对会计信息系统的管理功能,促使企业的管理工作更加科学、规范,从而进一步提高企业的管理水平

目前,会计电算化工作已被众多企业所认识,但大部分企业只是利用了计算机进行核算,运用电算化手段进行管理的功能还远远没有发挥出来。一定程度上,财务软件因为只实现了会计功能,并没有实现预想的管理及预测功能,以至于它的出现,仅是减少了会计的工作量,或者说减少了会计而已,并没有产生真正的经济效益和管理效益,目前,企业对会计电算化的认识还停留在会计核算系统之中而不涉足会计分析、财务规划及预测决策、企业经济活动与效益的评估、内部责任会计等内容,会计电算化的意义也就受到了限制。

总之,会计电算化是会计工作现代化与企业信息化的基础。随着计算机技术在企业各个部门的应用,我们不能只着眼于运用计算机进行核算,更应重视其在管理中的重要作用。这应该说是软件的纵向延伸,电算化会计系统是由会计核算系统、财务管理系统和决策支持系统组成,由会计核算层进一步向管理层和决策支持层迈进是会计电算化发展的趋势。可以在充分利用会计软件,从应收账款、应付账款、现金管理、财务指标分析、评价以及全面预算管理等方面结合财务软件充分发掘会计工作的管理功能。使财务管理工作产生更大的效益,进而为企业的经营活动带来更大的效益。

主要参考文献

- 1 余绪缨. 企业理财学. 辽宁人民出版社, 1997. 7
- 2 郭复初, 黄卓夫. 财务管理学. 西南财经大学出版社, 2000. 5
- 3 陈朝晖, 王自然. 会计信息化对内部控制的要求. 财务与会计, 2001(9)
- 4 雷虹. 会计信息系统不同发展阶段的内部控制研究. 财务与会计, 2003(6)

科研院所如何留住青年人才

● 牛艳芳 铁道科学研究院

摘 要 通过科研院所青年人才流失现象,分析了青年人才流失的原因,并从分配制度改革、学习培训、人才成长环境建设、制度建设、企业文化等5方面展开论述,提出了留住青年人才的对策。

关键词 科研院所 青年人才 管理

21世纪是知识经济时代,人才的价值越来越凸显,科研人员作为知识的载体成为社会经济发展所依赖的战略资源。科研院所一直都是我国科技进步的摇篮,它在市场中竞争力的大小,从一定程度上反映出我国科技实力的大小,反映出拥有人才实力的大小。而当今世界,科学技术不断发展,知识更新换代加快和加剧,人才的年轻化趋势也愈来愈明显。科研院所青年科技人员成为决定经济增长潜力和市场竞争力的关键资源。

据有关资料统计,近20年来,我国科研院所人才流失率达到50%以上,人才流失的去向大致有三种:约30%是出国深造或工作,20%~30%是跳槽到一些外企,30%~40%是选择到自己认为理想的地区或单位发展,另有约10%是成立公司做起了个体户。

以铁道科学研究院为例,目前同样面临着科技人才流失问题。铁科院是我国铁路行业惟一的多学科、多专业、综合性研究院,也是我国铁路行业最大的技术创新基地,为中国铁路的建设与发展提供了重要的人才支撑和智力保障,曾先后涌现出茅以升等6位中国科学院和中国工程院院士、14位国家有突出贡献中青年专家、199位政府特殊津贴获得者、42位部级专家、38位部拔尖人才、57位博士生导师、158位硕士生导师,以及数百名纳入国家、铁道部技术创新计划评审、资格考试专家组等专家库人选。

但是,与此同时,人才流失问题也十分严重,特别是2001年转企以来,铁科院面临的市场环境更加恶劣,竞争加剧,对人才的抢夺也更为激烈。据统计,近5年来专业技术人才流失共264人,其中博士19人,硕士95人,本科105人,大专及以下45人。流失的科研人员绝大多数为本科以上学历,而且其中大部分为35岁以下青年。从人才流向上看,主要是去往经济更发达的国家和选择效益好、工资收入高、管理与国际接轨的企业,此外,国家机关也是一部分人的选择。

如何在激烈的市场竞争中保持竞争优势、提高经济效益,如何在激烈的人才争夺战中发现人才、激励人才,充分发挥人力资源优势,成为企业面临解决的最大课题。

1 科研院所青年人才流失的原因

1.1 对薪资待遇不满意

对更高水平的薪资待遇追求,是优秀人才跳槽很常见的原因。这种情况的发生有两个

方面:一方面是一些科研院所的薪资水平整体偏低,在同一区域中失去了竞争力。而随着企业改革的不断深入,国有企业在住房、医疗、子女上学等方面的福利已逐步取消,在居住环境、子女教育、个人发展方面缺乏吸引力,原有的福利待遇渐渐失去优势。“显性”与“隐性”收入都处于劣势情况,是人才流失的重要原因。另一方面是科研院所存在内部绩效考评机制问题,不能有效地根据职工的个体能力、所承担工作性质及贡献作出适当的薪资安排。在比较长的一段时期内,科研院所一直以“大锅饭”形式进行分配,在我国分配制度改革的进程中一直拖后,转企之后很多科研院所虽然进行了分配制度改革,但是“大锅饭”文化并不是一打就破的,大多数单位分配平均主义严重,仍然考虑资历,仍然存在干多干少一个样的现象,而且整个社会长期以来对知识的价值认识不够,以官本位思想为参照系,对人才重视不够。这大大打击了一批有真才实学、有作为的科技工作者的积极性,他们离开科研院所并不完全是为了谋求更高的收入,更主要的是追求一种新的环境,以求得到公平对待。外部公平和内部公平的愿望都没有得到满足时,人才就会离开。

1.2 对所承担的工作缺乏兴趣,而内部流动机制不畅,个人发展空间相对较小

对所承担的工作缺乏兴趣,感兴趣的工作项目又争取不到,自感没有用武之地,是人才流失的另一个原因。兴趣是最好的工作动力,具有挑战性、并且能够充分发挥潜力,是众多优秀人才择业时重点考虑的因素之一。相反,一份枯燥乏味、与兴趣相左的工作只能压制人的创造能力,消磨人的斗志,这无论对单位还是对个人都是一种重大的损失。由于很多科研院所出于大局的需要或者某些历史原因,工作安排不一定尽如人意,科技工作者尤其是青年员工在工作选择上长期处在被动位置,而院所内部招聘、内部流动机制普遍不健全,自身创造力的发挥受到严重影响,逐渐萌生走的念头。

1.3 对管理方式不满

单位的管理方式和管理结构是单位文化的重要组成部分。一个好的管理文化,不应该压制员工的创造性,而应鼓励员工去做新的工作尝试;不应该限制员工自主决策,而应强调效率;不应该对员工的成绩视而不见,而应因此适时给予奖励。由于有些科研机构沿袭的“一言堂”、论资排辈的弊端,使得优秀人才难有展现才华的机会,因而选择离开。

1.4 对单位的目标感到迷茫或缺乏认同

一个能有良好发展的单位,应该具有非常清晰的短期与中长期发展目标,并且能经常安排有高层和普通员工参加的各种聚会、座谈,以便通过各种交流,使员工上下达成一致目标,逐步达成共识,拧成一股绳,齐头并进。我国科研院所许多没有明确的单位发展计划和思路。员工对于自己所在单位的发展规划、对企业的整体状况、长期短期目标并不太清楚。企业会给员工什么样的发展机会,多大的发展空间,有什么样的激励机制,感觉迷茫。当员工对单位及其领导失去信心,看不到单位的发展前途,感觉没有比较明确的奔头时,只要一有机会,自然离开。

1.5 缺乏个人成就感

缺乏个人成就是很多优秀青年人才从科研单位流失的又一个原因。我国科研院所一直存在着论资排辈、分配不公的现象,某个人即使能力再强、贡献再大,在某项工作中起到了关键的作用,但因参加工作时间短,技术职务低或是行政职务低等原因,难以得到公平的待遇,难以得到合理的晋升。长期默默耕耘而得不到成就感,亦会形成精神上的痛苦,最终选择离开。

2 有效开发、科学管理青年人力资源、解决人才流失的对策

人才是一个国家和社会发展最重要的战略资源,人力资源开发问题,正成为各大企业愈