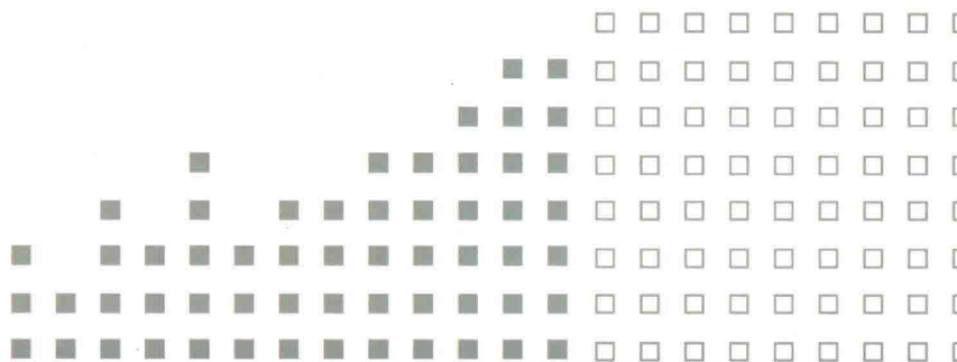




管理视角下的

财务会计新论

▶▶▶ 安存红 周少燕◎著





管理视角下的

财务会计新论

▶▶▶ 安存红 周少燕◎著



延边大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

管理视角下的财务会计新论 / 安存红, 周少燕著

. 一 延吉 : 延边大学出版社, 2018. 10

ISBN 978-7-5688-6228-8

I. ①管… II. ①安… ②周… III. ①财务会计

IV. ① F234. 4

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2018) 第 256391 号

管理视角下的财务会计新论

著 者: 安存红 周少燕

责任编辑: 刘奕

封面设计: 博图天下

出版发行: 延边大学出版社

社 址: 吉林省延吉市公园路 977 号

邮 编: 133002

社 址: <http://www.ydcbs.com>

E-mail: ydcbs@ydcbs.com

电 话: 0433-2732435

传 真: 0433-2732434

制 作: 山东延大兴业文化传媒有限公司

印 刷: 延边延大兴业数码印务有限责任公司

开 本: 710×1000 毫米 1/16

印 张: 18.25

字 数: 260 千字

版 次: 2019 年 6 月第 1 版

印 次: 2019 年 6 月第 1 次

书 号: ISBN 978-7-5688-6228-8

定 价: 68.00 元

作者简介

安存红,女,汉族,1979年出生于河北省廊坊市,2001年毕业于河北大学,本科学历,硕士学位、副教授、教学副院长,现就职中国地质大学长城学院,主要从事会计学 and 审计学的理论及实践教学和研究工作。先后主持3项厅级、2项校级;参与1项省级、4项厅级课题科研项目全过程的研究,其中主持的厅级课题获得河北省审计厅科研成果一等奖一项、三等奖一项;发表论文20余篇;编写教材八部,其中主编4部,副主编4部。荣获校级首届“十佳青年教师”称号,获得先进个人、优秀教师、优秀共产党员等荣誉称号。除此之外,还积极指导并带领学生参加各类校外竞赛,2014年度至2016年度连续四次带领学生参加用友杯新道杯全国大学生会计信息化技能大赛,获得优秀指导教师奖,所带领的团队获得河北赛区三个团体三等奖,一个团体二等奖;2013年度指导学生参加挑战杯河北省大学生课外学术科技作品竞赛获得三等奖;2015年度指导学生参加首届驻保高校金融知识技能大赛获得三等奖,本人获得优秀指导教师奖。

周少燕,女,汉族,1986年出生于山东省烟台市,2012年毕业于河北农业大学,研究生学历、硕士学位、讲师,现就职中国地质大学长城学院,主要从事会计学、财务管理和审计学的理论及实践教学和研究工作。先后主持并参与课题共10项,曾荣获保定市第十届社会科学优秀成果奖三等奖和河北省审计厅科研成果奖三等奖,发表学术论文19篇,其中核心期刊4篇,ISTP检索3篇;编著教材1部:《财务管理学》;主编教材2部:《审计学》和《高级财务会计》;副主编教材1部:《财务金融综合模型分析理论与实务》,该教材获2016年校级教育教学成果奖二等奖;荣获校级第六届“青年教师基本功竞赛”一等奖,获得先进个人、校级优秀教师、毕业论文“优秀指导教师”、优秀共产党员等荣誉称号;指导学生获得“科云杯”全国大学生财会职业能力大赛区域赛三等奖1项、河北省挑战杯二等奖2项和三等奖5项,获第一届全国大学生企业价值创造竞赛指导教师校级一等奖1项。

前言

随着我国经济水平的不断提升，大数据、互联网、云计算等技术的发展变革，企业发展受到了巨大冲击，作为企业管理中的重要工具——财务会计不再如以往只精于核算，现代财务的角色需要融入领导力、战略、商业、管理以及出色的沟通能力。财务会计的研究一方面要解决企业的实际核算问题；另一方面是面对新技术变革时，依然能够给企业的经营者提供决策相关信息。以往单纯的财务分析已经不能满足企业决策的需要，能够将财务信息和非财务信息（即宏观政策、行业环境信息、价值链、生产运营等）通过数据挖掘与分析用以提升企业战略规划能力、改进企业决策水平及风险管控能力，最终达到提升公司价值的目的。技术变革造就新的时代，新的时代要求新的技术，企业面临新的发展，管理工具、管理方式都会随之变化，只有跟得上时代的步伐，财务会计才会在新时代有更多的作为。

本书开篇以管理学为切入点，充分分析管理学的理论依据与应用领域，并就管理学存在的问题和未来发展趋势进行了阐述，以期将管理学的系统知识引入到财务会计中。其后对比了财务会计与管理会计的研究领域及未来发展趋势，将管理会计工具用于财务信息和非财务信息的分析中，从企业财务报表管理入手，进行预算管理、投资决策分析、营运资金管理、成本分析与控制、业绩评价，在企业管理决策中得以广泛应用，并最大程度的影响企业决策、规划、控制与评价过程，从而改变企业的财务价值。接下来对企业财务会计的环境进行描述，如：企业纳税管理、内部控制、会计信息化，使财务会计能够顺应大数据时代带来的管理理念和机理的变革，规避企业的财务风险。最后，阐述了财务会计人员的岗位、素质和培训管理。

本书由来自中国地质大学长城学院的安存红（撰写内容合计15万字）、来自中国地质大学长城学院的周少燕（撰写内容合计10万字）两位作者合著完成，在著作过程中，笔者查阅了大量国内外的最新研究成果、文献资料，借鉴了部分专家学者和前辈们的经验及著作，在此表示由衷的感谢！由于时间仓促，加之笔者精力有限，书中难免出现不足之处，望广大读者谅解并期待您的宝贵意见。

目 录

第一章 管理学.....	1
第一节 管理与管理者	2
第二节 管理学的理论依据	7
第三节 管理学的领域应用	11
第四节 管理学的发展趋势	16
第二章 财务会计概述.....	21
第一节 财务会计的相关界定	22
第二节 财务会计的职能目标	28
第三节 财务会计的现存问题	35
第四节 财务会计的发展趋势	40
第三章 管理会计的角色变化.....	47
第一节 管理会计组织价值提升	48
第二节 管理会计人员的组织地位	52
第三节 管理会计中的主要议题	56
第四节 管理会计发展新趋势	62

第四章 财务报表管理..... 69

第一节 财务报表的构成要素..... 70

第二节 财务报表与财务分析..... 75

第三节 财务报表的分析模式..... 81

第四节 财务报表的具体问题..... 86

第五章 预算管理..... 93

第一节 预算管理的内容..... 94

第二节 弹性预算和制造费用管理..... 97

第三节 预算管理的方法..... 101

第四节 预算表的编制..... 105

第六章 利用会计信息制定投资决策..... 109

第一节 企业投资概述..... 110

第二节 投资决策方法..... 116

第三节 投资项目分析..... 122

第四节 投资风险把控..... 128

第七章 营运资金管理..... 137

第一节 营运资金的概念界定..... 138

第二节 营运资金的种类划分..... 141

第三节 营运资金的现存问题..... 145

第四节 营运资金的管理方法..... 148

第八章 管理视角下财务会计的新发展	153
第一节 作业分析、成本性态与成本估算	154
第二节 本量利分析	159
第三节 标准成本、经营业绩评价和平衡计分卡	162
第四节 责任会计、全面质量管理 and 环境成本管理	168
 第九章 业绩考核	 175
第一节 以企业为主体的业绩考核	176
第二节 基于平衡计分卡的业绩考核	180
第三节 基于 EVA 的业绩考核	185
第四节 基于战略的业绩考核	188
 第十章 企业纳税管理	 193
第一节 纳税概述	194
第二节 企业组建纳税管理	198
第三节 企业投资纳税管理	205
第四节 企业清算纳税管理	213
 第十一章 财务会计内部控制	 219
第一节 内部控制的概念介绍	220
第二节 内部控制的理论依据	225
第三节 内部控制的管理方法	231
第四节 内部控制的现存问题	237

第十二章 财务会计电算化管理	241
第一节 财务会计电算化的概念划分.....	242
第二节 财务会计电算化的工作组织.....	248
第三节 财务会计电算化的操作流程.....	251
第四节 财务会计电算化的管理办法.....	254
 第十三章 财务会计人员管理	 259
第一节 财务会计人员的岗位介绍.....	260
第二节 财务会计人员的素质要求.....	264
第三节 财务会计人员的现存问题.....	269
第四节 财务会计人员的培训管理.....	273
 参考文献	 279

第一章 管理学

经过十几年的发展，我国的管理学取得一定成效，但在经济学和管理学的定位上还是存在一些混淆。很多经济学家到企业讲授经营之道，把脉诊断，而很多管理学家又对经济发展和社会福利问题高谈阔论，为政府公共政策出谋划策，这是一种严重的错位，对社会、企业、民众和学生造成了重大的误导。从管理学家的角度来看，管理学的发展毕竟还不是十分成熟。这种担心不是没有根据的，毕竟管理学在中国是一门新兴学科，而经济学早已形成成熟的理论体系以及建立在专业分工基础上的金字塔结构，以至有一些经济学家认为经济学是社会科学之母，因此需要对所有社会现象进行分析。随着中国经济的发展，中国的管理问题将受到越来越多的管理学者的重视。但是，对这些管理问题的研究将需要更多的与管理学领域的主流理论相结合，以此才能进一步推动中国管理学研究的进步。我国的管理学学科建设与我国管理实践的科学化、国外管理理论的本土化、我国管理理论的国际化发展方向相一致。

管理学以及许多人文社会学科与自然科学的区别在于，这些学科的研究对象具有时变性和情境化的特征。自然科学的观察对象长期存在，即使对反应最为剧烈的自然现象，如火山喷发、地震或一些化学元素的化合反应，人们也可以进行反复观察。在自然科学研究中，研究对象与无关因素容易被分离开来。这使得自然科学逐步朝向多元、精确的方向发展，科学知识得以积累和更新，新科学范式取代旧范式成为可能。而包括管理学在内的许多人文社会学科的研究对象会随时间发生变化，研究者难以长时期地对研究对象进行重复观察；研究对象与外部环境的联系又错综复杂，许多情境化因素必须被包含在研究之中。这种时变性和情境化特征，给人文社会学科设定了一个先天的不确定基础。



第一节 管理与管理者

一、管理者的相关界定

(一) 管理

管理是指一定组织中的管理者,通过实施计划、组织、领导、协调、控制等职能来协调他人的活动,使别人同自己一起实现既定目标的活动过程。是人类各种组织活动中最普通和最重要的一种活动。管理可以分为很多种类的管理,比如行政管理、社会管理、工商企业管理、人力资源管理、情报管理等。在现代市场经济中工商企业的管理最为常见。每一种组织都需要对其事务、资产、人员、设备等所有资源进行管理。每一个人也同样需要管理,比如管理自己的起居饮食、时间、健康、情绪、学习、职业、财富、人际关系、社会活动、精神面貌等。就管理主体的承担者可分为宏观管理和微观管理,宏观管理是政府部门,微观管理是业务部门,微观管理是宏观管理的基础;就管理客体的活动属性可分为社会管理、经济管理和文化管理,经济管理是基础,卫生事业管理总的来说属社会管理范畴;就管理主体的管理方式可分为决策管理和实施管理,二者互相渗透,决策是管理的核心。

管理的主体是管理者,管理的客体是组织。管理的本质是,主体对客体中行为控制和进行资源配置,使组织的效能能符合管理者所要达到的目标。管理是一个开放系统,就是说外部环境的需求和约束会直接影响管理的目标和决策。因为,组织的任何行为必须符合外部社会环境的需要,接受社会外部环境的制约,包括政治的、经济的和文化的。或者说,是环境的需要和约束决定组织的行为。我们必须将拥有的资源和外部环境的需求与约束,在任何情况下都统一起来,才会有正确的管理。组织只有适合环境的需求和约束,才有存在的价值。而这种需求和约束,都是建立在当时的科学技术与生产力



水平的基础之上的，是具体的而不是抽象的。在现今的全球经济时代，不确定性和无序性对企业形成了很强约束，对企业管理提出了新的挑战。

（二）管理者

管理者是指在组织中直接参与和帮助他人工作的人，管理者通过其地位和知识，对组织负有贡献的责任，因而能够实质性的影响该组织经营及达成成果的能力者。现代观点强调管理者必须对组织负责，而不仅仅是监督指导，与管理者相对应的是非管理者。在选拔和任用管理者时，有的企业很强调能力，似乎管理者能力的光环可以掩盖一切。其实，能力固然重要，但能力必须建立在人品的基础上，才能正面发挥出来。一些成功的公司，往往会把品德和作风作为任用管理者的两大资格底线。品德作为一种职业道德，这是任用管理者的最起码底线。管理者的能力是可以培养的，而品德与作风却是人的本性。品德与作风过硬的管理者，把能力培养起来，就能称为出色的管理者；相反，如果管理者的品德与作风存在问题，则很容易成为公司的害群之马，往往能力越强，职位越高，危害就越大。

在企业里，原本是管理层级越高，责任就应越大，工作就应当越紧张；而在不少企业里却是相反的，一线员工整天忙于各种业务；而管理者却是级别越高，工作就越轻松。管理者作为公司重金聘来的骨干人才，不是用来摆设的，而是用来攻关克难的。传统的那种管理者在办公室坐镇，由基层员工去攻关克难的做法是不对的，毕竟基层人员的力量有限，只有在部门负责人的亲自组织带领下，才能形成一个富有战斗力的团队。公司的许多工作，必须由管理者带头攻关，才可能把难关攻下。在许多公司里，主管级管理者往往都是固定在一个业务岗位上，长期负责某一项业务，公司的招聘主管就一直负责招聘工作，培训主管一直负责培训工作。让一个主管专门负责一项业务，的确能把工作做得比较专业，但这种把岗位固化的用人方式，会引发许多管理问题。任何一个管理者都应有品有德有才，追求高质量的管理水平，才能有效管理好员工，毕竟人才才是一个企业的灵魂。企业应多为管理人员提供更多学习的机会，学习管理学各种理念，用理论充实大脑，学习各种成



功管理的案例，才能结合本企业的实际管理现状分析、解决管理中存在的问题。

二、管理者的核心职能

（一）目标设定

目标是对活动预期结果的主观设想，是在头脑中形成的一种主观意识形态，也是活动的预期目的，为活动指明方向，具有维系组织各个方面关系构成系统组织方向核心的作用。目标体系是从整个组织的整体观来考察组织目标的，目标网络则是从某具体目标的实施规划的整体协调方面来进行工作的。如果各种目标不相互关联、不相互协调或互不支持，那么组织成员会出于自利而采取对本部门有利而对整个公司不利的途径。组织目标总的来说是一个，所谓目标的多样性是指总目标的不同侧面的反映，或者总目标可以用不同的指标来全面反映。比如企业的目标是多重的，即使是组织的主要目标，一般也是多种多样的。目标的订立为管理者提供了协调集体行动的方向，从而有助于引导组织成员形成统一的行动。目标的可考核性是指所定的目标必须明确，不能模棱两可或含含糊糊。如果目标不具有可考核性，也就失去了目标的作用，进而计划的作用也大大降低了。一般来说，目标有定性目标和定量目标。要想使目标可以考核，一个途径是将目标量化。

（二）组织规划

在管理学中，组织的含义可以从静态与动态两个方面来理解。从静态方面看，指组织结构，反映人、职位、任务以及它们之间的特定关系的网络。这一网络可以把分工的范围、程度、相互之间的协调配合关系、各自的任务和职责等用部门和层次的方式确定下来，成为组织的框架体系。从动态方面看，指维持与变革组织结构，以完成组织目标的过程。通过组织机构的建立与变革，将生产经营活动的各个要素、各个环节，从时间上、空间上科学地组织起来，使每个成员都能接受领导、协调行动，从而产生新的、大于个人和小集体功能简单加总的整体职能。组织分为物质组织和社会组织两大部分，



管理中的组织是社会组织。只负责企业的部门设置,和各职位的安排以及人员的安排,有的企业,资源大体相同,但是如果它们的组织设计不同的话,其经营状况就会有很大差异。组织结构的金字塔是职能增长的结果,职能的发展是水平方向的,因为随着组织承担的工作量的增加,职能部门的人员就要增多,而且,随着规模的扩大,需要增加管理层次来指导和协调下一层的工作,所以纵向的等级也是逐渐增加的。

(三) 沟通交流

企业内部的交流沟通为全部员工的决断提供了大量的可参考信息,提高了判断能力。一旦遇上这些难题,管理者就需要从企业内部的沟通中获取诸多有价值的信息,然后再执行下一步的最终决断,或委派有关人员独立做出决断,能及时处理好问题。下级和上级管理者的沟通需要积极主动,大胆发表自己的主张,以便于领导者进行重要决策作为参考依据,或者通过有效沟通,获得上级赏识和肯定,自主进行决策。巧妙的沟通方式,能让管理者对下级员工认识的更进一步,上下级间对于工作内容不会有错误的认识,使工作任务无法完美执行,使得企业蒙受巨大损失。每个部门和职务在企业中都是相辅相成,且相依相伴的,并且与温馨融洽的企业气氛成正比,通过平衡有效沟通才能真正实现。摒除技术和协调等方面的信息外,员工还需要激励性的交流。它能够切实明确了解员工的真正需求,给员工以关怀,在决断中将员工的诉求全面考虑进去,用以活跃他们的工作热情。

(四) 平衡协调

作为管理者,对领导素质与能力的要求是很高的,其中辨别是非的能力、控制情绪的能力和平衡协调的能力,都是不可或缺的。辨别是非的能力可以保障我们做正确的事,控制情势的能力可以避免工作失去理性而导致失误,平衡协调的能力可以帮助我们最大限度地发挥人财物的优势,把工作做得更好,平衡协调也是生产力。生产力的哲学概念是人们征服自然,改造自然的能力,其中有人因素和物因素,而人是生产力中最活跃的,既包括有先



进生产力武装的人,也包括掌握了先进生产力的人。协调工作的前提是尊重人,尊重主导协调工作方向的人。放下架子,俯下身子,不厌其烦地说明情况,阐明事由。在协调进程中,力求以理说服,尽可能地让事实说话,用数据论证观点。协调工作的内功在平时。立足平时的交往和做人、做事,认真做好日常协调,关键时刻才能无往而不胜。准备充分是做好协调工作的基础。对要协调的问题,提前深思熟虑做好预案,有备协调,才能避免盲目。协调切忌是高高在上、旁若无人,或者看不起他人,藐视协调各方,否则即使准备多日的协调也会付之东流。协调是一门高超的艺术。会因人而异,因事而异,因时而异,但只要开动脑筋,因地制宜,一切问题都会迎刃而解。

(五) 内部控制

企业在清晰的组织结构下,管理者能够组织部门职责进行分解,分解到具体岗位中,同时对不同岗位职责下设置相应的权限,通过职责分解和权限分配实现部门内权利责任的分配。在人力资源方面,管理者制定合理有效的员工晋升制度,激励约束机制以及绩效考核制度。管理者作为企业内部的领导者,需要发挥其向心力的作用,一方面要合理分配自己的权利,为部门筛选合适员工、对基层员工进行业务素质培训及围绕内部控制展开考核,为内部控制实施提供高素质的人才资源,同时又要保证员工的工作效率与积极健康的工作生活状态,以及维护股东的权益,时刻摆正自己的位置,履行好受托代理的职责。

管理者在履行审核流程和控制行为的职能时,与其他部门管理者以及高层管理者在处理业务过程中互相协作,严格审核与管控,这成为企业内部控制有效运行的保障。对资金收付的严格把关,对生产的质量监督,对销售的收益保证,管理者在企业控制活动过程中的作用影响着企业的业务活动是否运行在正确的轨道上。管理者对企业人力资源的管控也十分重要,管理层在明确企业目标与企业所需的前提下,甄选与晋升优秀人才,为企业的发展与进步作出巨大贡献。



第二节 管理学的理论依据

一、管理学的相关界定

(一) 管理学

管理学是一门综合性的交叉学科,是系统研究管理活动的基本规律和一般方法的科学。管理学是适应现代社会化大生产的需要产生的,它的目的是研究在现有的条件下,如何通过合理的组织和配置人、财、物等因素,提高生产力的水平。管理学是从一般原理、一般情况的角度对管理活动和管理规律进行研究,不涉及管理分支学科的业务和方法的研究;管理学是研究所有管理活动中的共性原理的基础理论科学,无论是宏观原理还是微观原理,都需要管理学的原理作基础来加以学习和研究,管理学是各门具体的或专门的管理学科的共同基础。管理活动是在一定的环境中进行的,在开放的条件下,任何组织都处于千变万化的环境之中,复杂的环境成为决定组织生存与发展的重要因素。

从管理内容上看,管理学涉及的领域十分广阔,它需要从不同类型的管理实践中抽象概括出具有普遍意义的管理思想、管理原理和管理方法,从影响管理活动的各种因素上看,除了生产力、生产关系、上层建筑这些基本因素外,还有自然因素、社会因素等,从管理学科与其他学科的相关性上看,它与经济学、社会学、心理学、数学、计算机科学等都有密切关系,是一门非常综合的学科。管理学所提供的理论与方法都是实践经验的总结与提炼,同时管理的理论与方法又必须为实践服务,才能显示出管理理论与方法的强大生命力。构成管理过程主要因素的管理主体与管理客体,都是社会最有生命力的人,这就决定了管理的社会性;同时管理在很大程度上带有生产关系的特征,因此没有特殊的管理学,这也体现了管理的社会性。管理学是对前人的管理实践、管理思想和管理理论的总结、扬弃和发展,割断历史,不了



解前人对管理经验的理论总结和管理历史，就难以很好地理解、把握和运用管理学。

（二）管理系统

管理系统是为达到组织目标，针对管理对象，由具有特定管理职能和内在联系的各种管理机构、管理制度、管理过程、管理方法所构成的完整的组织管理体系。在企业中，这个总系统可分为计划经营，生产技术、劳动人事、财务成本和生活服务等子系统。它们之间，既有区别，又有联系。子系统的目标要服从企业管理系统的总目标。各个子系统的作用不是平列的，其中有一个子系统对实现总目标居中心地位，起主导作用。把企业管理看作一个系统，就能够采取系统分析的方法，综合研究企业的各项专业管理，把生产经营活动的内部条件和外部环境、定量分析和定性分析有机地结合起来，选择最优方案，提高经济效益，促进生产发展。

企业管理系统是一套系统，但它不单单是一个系统，更是管理理论和管理经验的具体化、逻辑化，是管理行为的落地，因为企业管理软件设计开发的过程，就是研究这个行业中最先进的管理模式和流程甚至更多被多数企业证明了行之有效的管理规律，这些管理经验已经内涵在管理软件的思想、流程、报表内容、统计分析项目、管理层级、信息决策中了。所以，最有效的企业管理软件是企业咨询顾问形式的企业管理软件，只有通用咨询提供此服务。

二、管理学的理论基础

（一）行为改造激励理论

由公平理论我们可以知道，人们经常会把自己付出的努力与得到的回报与别人的进行比较。如果在企业表现不优秀，贡献不突出的人得到了奖励，而其他条件差不多的人却未得到奖励，必然在被管理者的心理上引起不公平感，这种不公平的奖励对企业管理所引起的消极影响大大超过了实施奖励所带来的积极影响。因此，管理工作必须高度重视奖励的公平问题。奖励一