



高职高专

会计与电算化会计类课程规划教材

新世纪

新编财务管理实训

GAOZHI GAOZHUAN KUAIJI YU
DIANSUANHUA KUAIJILEI KECHENG GUIHUA JIAOCAI

新世纪高职高专教材编审委员会组编

主编 田侠 张利

大连理工大学出版社



新世纪

高职高专会计与电算化会计类课程规划教材

新编财务管理实训

新世纪高职高专教材编审委员会组编

主编 田 侠 张 利 副主编 王忠孝 张振和 裴更生



XINBIAN CAIWU GUANLI SHIXUN

大连理工大学出版社

DALIAN UNIVERSITY OF TECHNOLOGY PRESS

© 大连理工大学出版社 2006

图书在版编目(CIP)数据

新编财务管理实训 / 田侠, 张利主编. — 大连: 大连理工大学出版社, 2006. 8
高职高专会计与电算化会计类课程规划教材
ISBN 7-5611-3278-6

I. 新… II. ①田… ②张… III. 财务管理—高等学校: 技术学校—教材
IV. F275

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 084471 号

大连理工大学出版社出版

地址: 大连市软件园路 80 号 邮政编码: 116023

发行: 0411-84708842 邮购: 0411-84703636 传真: 0411-84701466

E-mail: dutp@dutp.cn URL: <http://www.dutp.cn>

大连业发印刷有限公司印刷 大连理工大学出版社发行

幅面尺寸: 185mm×260mm 印张: 6.75 字数: 140 千字

印数: 1~3 000

2006 年 8 月第 1 版

2006 年 8 月第 1 次印刷

责任编辑: 郑淑芹 邱晓云

责任校对: 金琳琳

封面设计: 波朗

定 价: 10.00 元

总 序

我们已经进入了一个新的充满机遇与挑战的时代,我们已经跨入了 21 世纪的门槛。

20 世纪与 21 世纪之交的中国,高等教育体制正经历着一场缓慢而深刻的革命,我们正在对传统的普通高等教育的培养目标与社会发展的现实需要不相适应的现状作历史性的反思与变革的尝试。

20 世纪最后的几年里,高等职业教育的迅速崛起,是影响高等教育体制变革的一件大事。在短短的几年时间里,普通中专教育、普通高专教育全面转轨,以高等职业教育为主导的各种形式的培养应用型人才的教育发展到与普通高等教育等量齐观的地步,其来势之迅猛,发人深思。

无论是正在缓慢变革着的普通高等教育,还是迅速推进着的培养应用型人才的高职教育,都向我们提出了一个同样的严肃问题:中国的高等教育为谁服务,是为教育发展自身,还是为包括教育在内的大千社会?答案肯定而且惟一,那就是教育也置身其中的现实社会。

由此又引发出高等教育的目的问题。既然教育必须服务于社会,它就必须按照不同领域的社会需要来完成自己的教育过程。换言之,教育资源必须按照社会划分的各个专业(行业)领域(岗位群)的需要实施配置,这就是我们长期以来明乎其理而疏于力行的学以致用问题,这就是我们长期以来未能给予足够关注的教育目的问题。

如所周知,整个社会由其发展所需要的不同部门构成,包括公共管理部门如国家机构、基础建设部门如教育研究机构和各种实业部门如工业部门、商业部门,等等。每一个部门又可作更为具体的划分,直至同它所需要的各种专门人才相对应。教育如果不能按照实际需要完成各种专门人才培养的目标,就不能很好地完成社会分工所赋予它的使命,而教育作为社会分工的一种独立存在就应受到质疑(在市场经济条件下尤其如此)。可以断言,按照社会的各种不同需要培养各种直接有用人才,是教育体制变革的终极目的。

随着教育体制变革的进一步深入,高等院校的设置是否会同社会对人才类型的不同需要一一对应,我们姑且不论。但高等教育走应用型人才培养的道路和走研究型(也是一种特殊应用)人才培养的道路,学生们根据自己的偏好各取所需,始终是一个理性运行的社会状态下高等教育正常发展的途径。

高等职业教育的崛起,既是高等教育体制变革的结果,也是高等教育体制变革的一个阶段性表征。它的进一步发展,必将极大地推进中国教育体制变革的进程。作为一种应用型人才培养的教育,它从专科层次起步,进而应用本科教育、应用硕士教育、应用博士教育……当应用型人才培养的渠道贯通之时,也许就是我们迎接中国教育体制变革的成功之日。从这一意义上说,高等职业教育的崛起,正是在为必然会取得最后成功的教育体制变革奠基。

高等职业教育还刚刚开始自己发展道路的探索过程,它要全面达到应用型人才培养的正常理性发展状态,直至可以和现存的(同时也正处在变革分化过程中的)研究型人才培养的教育并驾齐驱,还需要假以时日;还需要政府教育主管部门的大力推进,需要人才需求市场的进一步完善发育,尤其需要高职教学单位及其直接相关部门肯于做长期的坚忍不拔的努力。新世纪高职高专教材编审委员会就是由全国100余所高职高专院校和出版单位组成的旨在以推动高职高专教材建设来推进高等职业教育这一变革过程的联盟共同体。

在宏观层面上,这个联盟始终会以推动高职高专教材的特色建设为己任,始终会从高职高专教学单位实际教学需要出发,以其对高职教育发展的前瞻性的总体把握,以其纵览全国高职高专教材市场需求的广阔视野,以其创新的理念与创新的运作模式,通过不断深化的教材建设过程,总结高职高专教学成果,探索高职高专教材建设规律。

在微观层面上,我们将充分依托众多高职高专院校联盟的互补优势和丰裕的人才资源优势,从每一个专业领域、每一种教材入手,突破传统的片面追求理论体系严整性的意识限制,努力凸现高职教育职业能力培养的本质特征,在不断构建特色教材建设体系的过程中,逐步形成自己的品牌优势。

新世纪高职高专教材编审委员会在推进高职高专教材建设事业的过程中,始终得到了各级教育主管部门以及各相关院校相关部门的热忱支持和积极参与,对此我们谨致深深谢意,也希望一切关注、参与高职教育发展的同道朋友,在共同推动高职教育发展、进而推动高等教育体制变革的进程中,和我们携手并肩,共同担负起这一具有开拓性挑战意义的历史重任。

新世纪高职高专教材编审委员会

2001年8月18日

前 言

《新编财务管理实训》是新世纪高职高专教材编审委员会组编的会计与电算化会计类课程规划教材之一,也是与《新编财务管理》(第二版)配套使用的教材。

本教材以国家颁布的最新《企业财务制度》为依据,教材中所有理论知识都力争反映最新《企业会计制度》的要求,注重新法规、新政策、新理论、新方法的充实与完善。

本教材适用于高等职业教育、在职人员培训及其他应用型人才的培养教育。具有如下特点:

1. 以创造特色为出发点。本教材围绕高等职业教育培养应用型人才的目标,突破了传统实训教材的习题集、习题册形式,以案例形式为体例编写。

2. 突出应用性、实用性和操作性。为适应教学需要,编者认真收集、整理财务管理在实际应用中的案例,力争选取最贴近现实、贴近实际的第一手原始资料,以激发学生学习的主动性和积极性,培养学生分析问题和解决问题的能力。

3. 内容独特、新颖。本教材与《新编财务管理》(第二版)教材结构对应设置,教材每章分为本章基本原理和实训内容两部分,将基础知识和基本技能有机地结合起来,使之达到提高教学效果的目的。

本教材由沈阳师范大学职业技术学院田侠、黑龙江工商职业技术学院张利任主编,黑龙江工商职业技术学院王忠孝、黑龙江工商职业技术学院张振和、河北政法职业技术学院裴更生任副主编,沈阳师范大学职业技术学院邢淑清参加了本书的编写工作。各章的编写分工如下:第1章由田侠和邢淑清共同编写;第2章、第5章由张振和编写;第3章、第10章由田侠编写;第4章、第8章、第11章由王忠孝编写;第6章、第7章由张利编写;第9章由裴更生编写。



4 / 新编财务管理实训 □

本教材是具有丰富教学经验的一线教师倾力合作与集体智慧的结晶。在编写过程中,参阅了大量的相关文献资料,并得到了相关院校和有关部门的大力支持与帮助,在此深表谢意。尽管我们在教材的特色建设方面做出了一定努力,但由于作者水平有限,不足之处在所难免,恳请各相关院校和读者在使用本教材的过程中给予关注,并将意见及时反馈给我们,以便修订时完善。

所有意见,建议请发往:gzjckfb@163.com

联系电话:0411-84707492

编 者

2006年8月

目 录

第 1 章 总 论	1
本章基本原理	1
实训内容	2
第 2 章 企业财务管理的基本价值观念	7
本章基本原理	7
实训内容	9
第 3 章 企业筹资管理	13
本章基本原理	13
实训内容	15
第 4 章 资金成本和资金结构	20
本章基本原理	20
实训内容	22
第 5 章 项目投资管理	26
本章基本原理	26
实训内容	29
第 6 章 证券投资管理	33
本章基本原理	33
实训内容	35
第 7 章 流动资产资产管理	38
本章基本原理	38
实训内容	40
第 8 章 利润分配管理	45
本章基本原理	45
实训内容	47
第 9 章 财务预算与控制	52
本章基本原理	52

实训内容	55
第 10 章 企业财务分析	61
本章基本原理	61
实训内容	65
第 11 章 企业兼并重组与清算	69
本章基本原理	69
实训内容	70
参考答案	74
参考文献	97

第 1 章

总 论

本章基本原理

财务管理环境又称理财环境,是指对企业财务活动和财务管理产生影响作用的企业内外的各种条件或因素的统称。它是企业财务管理赖以生存的土壤,企业只有在理财环境的各种因素作用下实现财务活动的协调平衡,才能得以生存和发展,并最终获利。研究理财环境,有助于正确地制定理财策略。

理财环境按其存在的空间不同可分为外部理财环境和内部理财环境。外部理财环境是指存在于企业外部,可对企业财务行为施加影响的客观因素的集合。如国家经济发展水平、产业政策、金融市场状况等,它对各类企业的理财管理都会产生影响;而内部理财环境是指存在于企业内部,对企业财务行为施加影响的客观因素的集合。如企业生产技术条件、经营管理水平、人力资源状况等,均存在于企业内部,因此它只对特定企业的理财管理产生影响。

财务管理目标是指企业组织财务活动,处理财务关系所要达到的根本目的。它是企业目标的具体化,是企业财务管理的出发点和归宿。财务管理的目标取决于企业的总目标,并且受财务管理自身特点的制约。企业所处的社会环境、文化背景、政治法律情况、企业的内部治理结构等因素变动都会引起企业财务管理目标的变化。

目前最具代表性的财务管理目标主要有以下三种观点:利润最大化、资本利润率最大化或每股利润最大化、企业价值最大化。

利润最大化这种观点认为:利润额是企业一定期间全部收入和全部费用的差额,是按照收入与费用配比原则加以计算的,在一定程度上反映了企业经济效益的高低和对社会贡献的大小。

资本利润率最大化或每股利润最大化认为:把企业实现的利润额同投入的资本或股本进行对比,才能够说明企业的盈利水平。

企业价值最大化认为:投资者投资于企业的目的就在于创造或获取尽可能多的财富。而这种财富不仅表现为企业的利润,更应该表现为企业的价值。

实训内容

实训一

一、实训名称

财务管理环境——长虹的国际化理财观念。

二、实训目的

通过本实训使学习者掌握企业不同环境下财务管理目标的选择。

三、实训材料

中国彩电业在经历了几年的低潮期后出现的良好势头再度被人们所关注。据长虹2002年财务报告显示,长虹彩电等主营业务收入同比增长65.38%,净利润同比增长435.67%,彩电出口额达27.96亿元,同比增长17.89%,在中国彩电行业中排名第一。

截止2001年11月,长虹彩电用户已成功突破6000万,连续12年蝉联中国彩电市场销量冠军。透过长虹,业界人士不难发现国内彩电企业突围的代表性路径。

长虹在经历了20世纪90年代的高速发展后,1999年进入全面调整期,经过近两年的调整,长虹在产品结构调整和海外市场拓展方面取得了不俗的成绩,并于2001年开始全面提升。

作为中国6家技术创新试点企业之一,长虹拥有国家级的技术中心和博士后科研流动站,与中科院、清华大学等国内著名的科研院所建立了密切的合作关系,并先后与东芝、飞利浦等多家国外著名企业建立了联合实验室,在应用技术创新领域取得了多项重大成果,不断推出适应市场需求、代表世界技术发展潮流的高技术、高附加值产品。

2001年1月1日,中国首台精密显像电视——长虹精显彩电诞生,从而一举打破了彩电高端核心技术一直由跨国彩电巨头垄断的局面;2001年5月,集精显技术和背投影电视技术于一身的长虹精显背投问世,2001年7月领先世界水平,以60赫兹数字变频逐行扫描为特征的第三代长虹“精密王”背投影电视诞生。至此,中国彩电业在高端核心技术上全面受制于人的窘态已成为历史,长虹在彩电高端技术的突破性成功也让中国彩电企业看到了希望,并带动整个中国彩电业走上了一条依靠技术创新进行产业突围的道路。

长虹精显背投彩电凭借出众的性能,优异的品质和合理的价格,在国内市场销量节节攀升,成为背投影彩电市场的领军品牌,另据信息产业部最新统计报告显示,长虹背投影彩电国内市场占有率已经超过20%,无可争议地成为中国背投影彩电的代言人。2002年5月,长虹在成功推出第四代精显背投后,决定全面停止第一代、第二代普通背投影彩电的生产,并将全部精力转移到第三代、第四代(即逐行扫描)背投影彩电的生产和销售。同时,长虹又强势推出了自主研发,具有国际一流水平的集DVD播放机、六通道数字功放等功能于一体的最新AV产品。

另外在精显背投彩电的影响和带动下,长虹普通彩电的销量也呈现出不断上涨的趋势,以金锐、银锐系列为代表的蓝色芯片电视一上市,就出现了火爆的销售局面。据国家

统计局信息发布中心的统计显示,2002年上半年,长虹彩电的月平均市场占有率高达18.41%,最高时为19.597%,高出第二名近7个百分点。

随着中国加入世贸组织,世界家用电器制造业逐渐向中国转移,为中国家电企业带来了很好的发展机遇,长虹在完成生产技术与制造能力积累后,凭借先进的生产技术和强大的制造能力等优势资源,积极参与国际市场竞争,使长虹产品先后成功地进入了东南亚、中东、澳大利亚、俄罗斯、南非、美国等家电消费潜力巨大的市场。由于产品质量好、技术含量高、价格合理等有利因素,以精显背投为首的长虹产品很快受到了海外消费者的认同,海外出口量不断攀升,增长势头强劲。据信息产业部最新统计报告显示,2003年上半年长虹公司出口额就已超过2002年全年出口总量,在彩电行业中名列第一。

现在长虹已拥有国际领先的背投彩电生产线7条,形成了年产50万台第三、第四代背投彩电的产能,成为中国最大的背投彩电生产基地。面对海内外对精显背投彩电需求的高速增长,长虹投入两亿六千万元已着手在中山建立“长虹广东高科技工业园”,预计2004年4月便可投产。届时,长虹原有的1200万台彩电产能,加上广东中山500万台彩电产能将会使长虹一举登上“世界彩电大王”的宝座。

在长虹等企业的带动下,2002年我国彩电业出现了技术创新与拓展海外市场的高潮,从而推动了整个中国彩电业的回暖和复苏。

长虹新闻发言人认为,彩电业之所以能迅速从去年的困境中走出来,并取得如此令人瞩目的成绩,主要有以下原因:

中国国内彩电市场稳定增长,同时国外市场高速增长带动出口激增。经过长期的完全竞争,一些小品牌逐步被淘汰,整个市场逐步走向有序,市场更为健康。行业内企业更为理性,逐步告别低层次竞争,各个企业开始注重按市场定位的需求进行差异化产品开发与经营。竞争水平的提高逐步使企业和行业都走向良性循环。以长虹为代表的几大彩电企业,注重高端产品的研发、创新,使产品结构得到调整,赢利能力大大增强。同时创造能力、成本控制能力、企业抗风险能力,以及市场运营能力都在不断提高。企业“内功”的修炼结合市场上的有利因素,为中国彩电企业走出困境、做大做强、持续发展打下了良好的基础。

四、实训要求

从彩电企业走出困境看经营者理财观念的变化?

实训二

一、实训名称

财务管理环境——宝钢利用财务环境增效。

二、实训目的

通过本实训使学习者掌握企业如何才能更好地适应财务管理环境的变化。

三、实训资料

宝山钢铁(集团)公司(以下简称宝钢),是建国以来规模最大的现代化钢铁联合企业,经过10年的生产发展,国家投资在宝钢的原始资本净增12倍。1995年,宝钢销售收入

253.83 亿元,实现利税 60.12 亿元。继 1994 年在全国千家经济效益最佳企业排列榜首之后,1995 年又在国有企业 500 强中名列第一。宝钢为何能取得如此大的成绩?其中一个原因就是宝钢在搞好生产、开发技术和改善日常经营管理的同时,能够审时度势,广开增效渠道,争取到可观的政策效益、结构效益、级差效益、速度效益和规模效益。

特别是在政策效益方面,宝钢善于保持政策敏感度,抓住机会,用好、用足政策,取得了可观的经济效益。例如,为提高企业成本补偿度,保证企业发展有后劲,1994 年宝钢按科学程序组织大规模的清产核资和资产评估工作。评估前宝钢资产总值 295 亿元,评估后增至 549.5 亿元,增值 250 亿元。而且经与财政部协商,宝钢在保证当年上交 19 亿元所得税的前提下,评估当年就多提折旧 18 亿元。同时,宝钢还按照国家政策及时提高了折旧率。由此增加折旧所得的资金除用于一期、二期生产发展外,还为三期建设提供了资金。如果三期建设一时用不上,则用于提前归还二期工程的银行贷款,仅此一项即还贷 44 亿元,不仅减少了利息支付,也相应交纳能源、交通“两金”。又如,1993 年宝钢预测到国家外汇管理办法要与国际接轨,于是在外汇使用安排上就先花额度,后花现金,实现外汇保值,直接创汇效益 14.4 亿元。

四、实训要求

说明宝钢在财务管理上是如何适应企业内、外部环境的?

实训三

一、实训名称

财务管理目标——绵阳绢纺厂观念的转变。

二、实训目的

通过本实训使学习者掌握企业财务管理目标的变化与选择。

三、实训资料

绵阳绢纺厂(以下简称绵绢)曾经是拥有 1 500 名职工的大型国有企业。然而,1996 年 11 月,这家企业因亏损 1.6 亿元宣告破产。第二年 10 月,来自浙江舟山群岛的中国绢纺行业龙头老大——浙江金鹰纺织股份有限公司将其整体收购。

金鹰纺织股份有限公司收购“绵绢”之初,“绵绢”人有三条出路:一是留厂上班;二是进入绵阳再就业服务中心,每月领取 136 元生活费;三是自谋职业,由新组建的浙江金鹰股份绵阳绢纺有限公司一次性提供 1.5 万元安置费。当时,愿意留厂的员工只有 10 名,20% 的愿意自找出路,其余员工则进入再就业服务中心观望、等待。新公司对此悉听尊便。

为了迅速恢复生产,除留下来的员工外,新公司面向社会招聘了一批新员工。同时,开始实施一系列改革方案:在用工制度上,冲破关系网,实行定岗定员定责;在分配制度上,打破平均主义,实行计件工资,并向苦、累、脏一线倾斜;在组织结构上,对原来的 200 多名管理人员进行大幅精简;在管理制度上,重在落实,不搞花架子等等。新公司自以为

这样一来,就可以妙手回春、点石成金了。

然而事情并不像人们想象的那么简单。在实施新方案的过程中,新公司遭到了来自员工思想上、观念上的抵抗。这些刚刚从国有企业走出来的员工对新的制度很不适应,工作仍跟从前一样懒懒散散、松松垮垮,产品任务完不成,质量不合格的情况时有发生。他们认为自己是国企职工、是主人翁,谁也不敢把他们怎样,来自浙江金鹰总厂的员工付继荣说,看见这里员工的工作状态,她感到非常惊讶,她不明白这些员工为什么没有起码的敬业精神,口口声声说自己是主人翁,主人翁应该是这种做法吗?

随后,新公司又采取了一系列措施,但员工的工作效率仍只相当于金鹰总厂的30%,月产量只有2万吨。

为什么职工的观念转变不过来呢?原来根据绵阳市的有关政策,如果领取1.5万元自谋职业,就解除了与国有企业的关系,不再有国企职工的名分;如果接受了企业安置,就不领取1.5万元,这笔费用就由政府从收购资金中扣除,留给新公司去发展。因此,留下来的员工认为,自己没有领取1.5万元,自己就仍然是国企职工,就仍然要按照国企职工以前的规矩办事。而且,他们认为,没有领这1.5万元,自己就是带资进厂,按当时的利息每月是150元,因此,自己就不该与社会上招聘的员工同工同酬。如果同工同酬,自己每月400多元的工资,减去150元利息,实际上每月只领了200多元,比从社会上招聘的员工工资低,贬低了自己作为国企职工的“神圣”身份。而且,这些员工认为“绵绵”的破产跟员工没有任何关系,都是厂领导管理无方造成的。

针对这些观念,金鹰上层领导则认为:“绵绵”破产的根源就在于“绵绵”人的错误观念及其相应的行为。如果不革除这些错误观念,新公司的发展将困难重重,甚至会再次破产。

“现在,我宣布,无论是否愿意留厂上班,所有“绵绵”员工一律发给1.5万元安置费。”金鹰老总傅国定的话音刚落,全体员工不约而同地站起来热烈鼓掌。

当得知新公司工作无法推进,严重影响了金鹰在绵阳发展的消息以后,金鹰老总傅国定亲赴绵阳,很快做出了上述决定。根据金鹰与绵阳市政府的有关协议,应由新公司安置的职工共有1300人,每人发1.5万元安置费,总计近2000万元。傅国定认为,发给员工1.5万元,就意味着买断了员工国企职工的身份及其相应的观念,以后的工作就一律按新公司的规定执行,谁违规,就照章处罚,一切都按照新的机制运行,从头开始。

“领取1.5万元以后,那种主人翁的感觉没有了,一下子觉得自己变成了打工仔,当时心里真有点不舒服。”一位姓张的员工说。

“以前在国有企业,我们是过一天算一天,金鹰公司要求转机建制、转变观念,我们开始很不适应,很不习惯。现在慢慢适应了,而且工作起来也更加有劲。”绢丝车间梁芳说。

“没领1.5万元以前,认为自己是国有企业职工,虽然只拿二三百元,但没有多大风险,心里踏实。现在拿了1.5万元,心里反而悬吊吊的,因为现在要凭本事挣钱,压力很大,危机感很强。”制绵车间总办充满失落感地说。

“花钱转变职工观念,看起来似乎不划算,但从长远来看,对企业的发展是很有利的。”新公司姚副总经理说,“而且效果已经显现,今年5月,新公司已经扭亏为盈,收购之初,产量每月不足2万吨,到今年7月已上升到15万吨,工作效率也基本达到总公司的水平,因

此,金鹰花钱买观念的这一创举,值!”

四、实训要求

1. 讨论不同的财务管理目标的优缺点?
2. 通过本案例,你认为新公司的财务管理目标为什么发生了变化?

实训四

一、实训名称

财务管理目标——绍兴百大高级管理人员持股。

二、实训目的

通过本实训使学习者掌握企业财务管理目标的选择。

三、实训资料

1999年6月,绍兴百大(股票代码6000840,已从1999年8月16日起更名为“浙江创业”)发布公告称,公司的高级管理人员已于近日陆续从二级市场上购入该公司的社会公众股,平均每股购入价格为10.40元左右。公告还显示,购入股份最多的是该公司总经理王学超,持股数量达28600股,而购入股份最少的高级管理人员也有19000股。按照有关规定,上述人员只有在离职6个月后,才可将所购入的股份抛出。

资料显示,绍兴百大自1994年3月上市以来已经两度易主,股权几经变更。1998年11月,该公司第二大股东宁波嘉源实业发展有限公司通过受让原第一大股东的股权,从而成为绍兴百大的现任第一大股东,嘉源公司承诺所持股份在三年之内不转让。嘉源公司入主绍兴百大之后,经过半年多的清产核资,绍兴百大的不良资产基本上得到剥离,留下的都是比较扎实的优质资产,在此基础上,1999年6月3日,公司董事会提出,公司的总经理、副总经理、财务负责人和董事会秘书等在6个月之内,必须持有一定数量的公司发行在外的社会公众股,并且如果在规定的期限内,高级管理人员没有完成上述持股要求,公司董事会将解除对其的聘任。

据绍兴百大总经理王学超介绍,此次高级管理人员持股,可以说是公司董事会的一种强制行为,目的是为了增强高级管理人员对公司发展的使命感和责任感。让高级管理人员来投资自己所管理的公司,如果公司取得好的发展,他们的资产就会增值,如果公司发展不好,也会直接影响到他们的切身利益,这样把公司高级管理人员的个人利益与公司利益紧密结合起来,有利于企业的快速健康发展。

四、实训要求

1. 公司高级管理人员持股对公司的财务管理目标会产生什么影响?
2. 如何评价绍兴百大的高级管理人员持股?

第 2 章

企业财务管理的基本价值观念

本章基本原理

一、资金时间价值

(一)资金时间价值的概念

资金时间价值是指一定量的资金经过一段时间的投资和再投资所增加的价值。它通常表示为没有风险和没有通货膨胀条件下的社会平均资金利润率。

(二)资金时间价值的计算

1. 基本计算(表 2-1)

表 2-1

项 目	基本公式	其他运用
单利终值	单利终值 $F = P \cdot (1 + i \cdot n)$	求期数、利率
单利现值	单利现值 $P = \frac{F}{1 + i \cdot n}$	求期数、利率
复利终值	复利终值 $F = P \cdot (1 + i)^n = P \cdot (F/P, i, n)$	求期数、利率
复利现值	复利现值 $P = F \cdot (1 + i)^{-n} = F \cdot (P/F, i, n)$	求期数、利率
普通年金终值	普通年金终值 $F = A \cdot \frac{(1 + i)^n - 1}{i} = A \cdot (F/A, i, n)$	求年金额、期数、利率
普通年金现值	普通年金现值 $P = A \cdot \frac{1 - (1 + i)^{-n}}{i} = A \cdot (P/A, i, n)$	求年金额、期数、利率
即付年金终值	即付年金终值 $F = A \cdot \left[\frac{(1 + i)^{n+1} - 1}{i} - 1 \right] = A \cdot [(F/A, i, n+1) - 1]$	求年金额、期数、利率
即付年金现值	即付年金现值 $P = A \cdot \left[\frac{1 - (1 + i)^{-(n+1)}}{i} + 1 \right] = A \cdot [(P/A, i, n+1) + 1]$	求年金额、期数、利率
递延年金终值	递延年金终值的计算方法与普通年金类似,注意“期数”。	
递延年金现值	递延年金现值 $P = (P/A, i, n) - (P/A, i, s)$ 或: $P = A \cdot \frac{1 - (1 + i)^{-(n-s)}}{i} \cdot (1 + i)^{-s} = (P/A, i, n-s) \cdot (P/F, i, s)$	
永续年金现值	永续年金现值 $P = A \cdot \frac{1}{i}$	求利率、年金

2. 名义利率与实际利率

名义利率是指当利息在一年内要复利几次时给出的年利率,而将相当于一年复利一次的利率叫做实际利率。换算公式:

$$i = \left(1 + \frac{r}{m}\right)^m - 1$$

二、风险价值

(一) 风险的概念

风险主要是指无法达到预期收益的可能性,或由于各种难以预料和无法控制的因素作用,使企业的实际收益与预期收益发生背离,而蒙受经济损失的可能性。

(二) 风险的种类及特点

1. 按风险能否分散分为不可分散风险和可分散风险

不可分散风险是指那些影响所有企业的风险,它不可能通过多角化投资分散。

可分散风险是指发生于个别企业的特有事件给企业造成的风险,它可以通过多角化投资分散。

2. 按风险形成的原因分为经营风险和财务风险

经营风险是指企业因经营上的原因导致利润变动的不确定性。经营风险是不可避免的。

财务风险是指因借款而增加的风险,是筹资决策带来的风险。财务风险是可避免的。

(三) 风险的衡量

1. 估算概率

概率是用百分数或小数来表示随机事件发生可能性的大小,或出现某种结果可能性大小的数值。一般用 P_i 表示,它是介于 $0 \sim 1$ 的一个数。

2. 计算期望值

$$\bar{E} = \sum_{i=1}^n X_i P_i$$

3. 计算标准离差

$$\sigma = \sqrt{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{E})^2 P_i}$$

4. 计算标准离差率

$$V = \frac{\sigma}{\bar{E}}$$

(四) 风险报酬的计算

期望投资报酬率 $K = \text{无风险报酬率} + \text{风险报酬率} = R_F + bV$