

21世纪会计系列教材

责任会计

◎ 主编 林 钢

中国人民大学出版社

21 世纪会计系列教材

责 任 会 计

主编 林 钢

中国人民大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

责任会计/林钢主编.

北京:中国人民大学出版社,2005

(21世纪会计系列教材)

ISBN 7-300-06389-6

I. 责…

II. 林…

III. 企业管理-会计-高等学校-教材

IV. F275.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 022781 号

21 世纪会计系列教材

责任会计

主编 林 钢

出版发行 中国人民大学出版社

社 址 北京中关村大街 31 号

邮政编码 100080

电 话 010-62511242(总编室)

010-62511239(出版部)

010-82501766(邮购部)

010-62514148(门市部)

010-62515195(发行公司)

010-62515275(盗版举报)

网 址 <http://www.crup.com.cn>

<http://www.ttrnet.com>(人大教研网)

经 销 新华书店

印 刷 北京雅艺彩印有限公司

开 本 787×965 毫米 1/16

版 次 2005 年 4 月第 1 版

印 张 18.5

印 次 2005 年 4 月第 1 次印刷

字 数 336 000

定 价 20.00 元

版权所有 侵权必究

印装差错 负责调换



出版说明

全面建设小康社会必须以国民经济持续、快速、稳定的增长为保证。这就要求作为国家微观经济主体的企业不仅要在效益上不断增长,同时还要不断提高管理水平,在效率上有长足的进步,这些都对作为企业管理重要手段的财会管理提出了新的、更高的要求。可以说,在当今社会,财会管理在各个行业和各个领域的重要性,比以往任何时候都更显突出。

卓有成效的财会管理工作需要有一流的人才去完成,由我社出版的久负盛名的中国人民大学会计系列教材在培养一流财会管理人员的事业中做出了重要的贡献。然而放眼 21 世纪,我们认为应该有更为适用、更为全面地反映最新财会法规和科研成果的教材服务于培养一流财会人员的战略目标。

为此,我们在充分了解国内市场和全面借鉴发达国家,尤其是美国会计教育和会计教材改革先进经验的基础上,组织资深会计专家、教授编写了这套在内容和形式上有较大创新、旨在面向 21 世纪的会计系列教材。

这套教材的主要特点表现在:

1. 简明实用。教材将读者群定位于普通高等院校(含专科院校)会计专业的学生和企事业单位从事实际工作的财会人员,在内容上更贴近在校学生和在职人员学习的实际知识水平,力求避免很多会计教科书中经常出现的冗长的理论描述和烦琐的公式推导。

2. 体系完整。教材既包括目前各高等院校普遍开设的会计专业核心课程所

用教材，又涵盖了非核心课程，但却是会计学科前沿课程或应用性很强的课程所使用的教材，力求体系上的全面和完整，以适应形势发展的需要。

3. 与时俱进。教材紧扣财会专业应用性强的特点，在会计实务方面以财政部最新颁布的会计准则和会计制度为蓝本；在公司理财方面以现代企业筹资决策、投资决策、营运资本管理、预算管理和分配决策为主线；在审计鉴证方面以中国注册会计师协会制定的独立审计准则为导向，力求体现最新的财会法规和企业理财实践。

4. 突出案例。教材在广泛借鉴国外教材编写方法和编写思路的基础上，充分考虑国人的阅读习惯和思维方式，突出案例在书本知识和财会实践两者之间的桥梁作用，力求通过案例提高学生运用所学知识解决实际问题的能力。

此外，这套教材在主编的安排上不是局限于某一所院校，而是博采众家之长；对于核心课程所使用的教材，我们还计划配备相应的课件，以适应当今多媒体教学的需要。

本系列教材由《初级会计学》、《财务会计学》、《成本会计学》、《管理会计学》、《财务管理学》、《审计学》、《会计信息系统》、《高级会计学》、《政府与事业单位会计》、《国际会计学》、《税务会计与税务筹划》、《现代企业会计制度设计》、《会计报表分析》、《责任会计》、《会计理论》、《企业会计学》、《企业财务学》、《财务管理经典案例评析》、《会计经典案例评析》、《审计经典案例评析》共 20 部书组成。

由于成书时间紧迫，加之受我们水平所限，缺点和不足在所难免，作者和编辑恳请广大读者批评指正，以便我们能够及时修正，更好地为读者服务。

中国人民大学出版社

2003 年 3 月



前 言

进入21世纪,尤其是我国加入WTO组织以后,企业面临着更为激烈的国际、国内市场竞争环境。为了获得和保持企业的竞争优势,保证企业可持续发展,企业一方面需要开拓和维护外部市场,一方面还需要加强内部管理,提高经济效益。如何科学、有效地进行内部管理,发挥企业内部潜力,已经成为越来越多企业管理者的共识。本书正是针对上述问题和相应的教学需要而编写的。本书的主要特点是:

1. 以我国企业内部经济核算制为基础,吸收西方责任会计的有益经验,提出了建立具有中国特色的责任会计体系的理论与方法。

2. 以责任会计核算为主线,说明了在不同核算方法基础上责任预算编制、责任控制和责任考核的不同方法,使责任会计的各个环节相互呼应,融为一个有机整体,其中既有较全面的理论阐述,又有较强的可操作性。

3. 将责任会计、决策会计、成本会计和财务会计有机地结合起来,使现代企业会计形成一个有机整体。以决策会计编制的企业预算为依据进行分解,落实到各责任中心,形成各责任中心的责任预算;各责任中心对各自责任预算执行过程进行控制与核算;企业对各责任中心的责任预算完成情况进行考核;在责任会计核算中,同时考虑财务会计的要求,为财务会计编制企业会计报表提供所需数据,也为企业进行预算完成情况分析提供所需数据,并能够分清企业预算完成好坏的责任归属;成本会计讲述的核算方法则是责任会计核算方法的主要基础。

本书由中国人民大学商学院会计系林钢、杨万贵、武雷编写，全书由林钢统稿。

由于编者水平有限，书中难免存在缺点与不足，恳请广大读者批评指正。

编者

2005年1月



目 录

第一章 总论	(1)
第一节 责任会计的产生和发展.....	(1)
第二节 责任会计的目的	(13)
第三节 责任会计的主体和对象	(14)
第四节 责任会计的原则	(15)
第五节 责任会计的职能	(17)
第二章 责任中心的建立	(19)
第一节 责任中心建立的原则	(19)
第二节 成本中心的建立	(21)
第三节 利润中心的建立	(27)
第四节 投资中心的建立	(31)
第三章 内部结算和内部银行	(36)
第一节 内部结算价格	(36)
第二节 内部结算方式	(40)
第三节 内部银行	(42)
第四节 责任转账和责任仲裁	(67)
第四章 责任预算的编制	(70)
第一节 责任预算的种类和编制程序	(70)

第二节	责任利润预算的编制	(76)
第三节	责任成本预算的编制	(83)
第四节	责任资金预算的编制	(99)
第五章	责任预算执行过程的控制	(106)
第一节	责任控制的形式和内容	(106)
第二节	责任资金预算执行过程的控制	(108)
第三节	责任成本预算执行过程的控制	(112)
第四节	责任利润预算执行过程的控制	(119)
第六章	财务会计与责任会计“双轨制”的核算与考核	(124)
第一节	财务会计的核算与考核	(124)
第二节	责任会计的核算与考核	(128)
第三节	“双轨制”核算与考核的优缺点及应用条件	(140)
第七章	责任会计与财务会计“单轨制”的核算和考核(上)	(143)
第一节	生产车间责任成本与产品制造成本相结合的核算	(143)
第二节	职能管理部门的核算	(157)
第三节	企业会计部门及其内部银行的核算	(162)
第四节	责任预算与企业预算执行结果的考核	(171)
第五节	“两结合”成本核算与考核的优缺点及应用条件	(179)
第八章	责任会计与财务会计“单轨制”的核算和考核(中)	(182)
第一节	责任成本与产品变动成本、产品制造成本相结合的核算	(182)
第二节	生产车间责任成本与产品变动成本相结合的核算	(185)
第三节	职能管理部门的核算	(213)
第四节	企业会计部门及其内部银行的核算	(223)
第五节	责任预算与企业预算执行结果的考核	(244)
第六节	“三结合”成本核算与考核的优缺点及应用条件	(259)
第九章	责任会计与财务会计“单轨制”的核算和考核(下)	(261)
第一节	内部利润核算的特点	(261)
第二节	人为利润中心内部利润的会计核算	(264)
第三节	会计部门对会计核算的内部利润的调整	(271)
第四节	内部利润的统计核算	(276)
第五节	责任利润预算执行结果的考核	(278)
第六节	内部利润核算的优缺点及应用条件	(283)



第一章

总 论

“责任会计”一词，来源于西方国家的“responsibility accounting”一词的直译。在实行改革开放政策以后，我国会计学科引入了“责任会计”的概念。在此之前，尽管没有使用“责任会计”的概念，但从 20 世纪 50 年代开始逐步实行的企业内部经济核算制，体现了责任会计的思想，可以说是我国责任会计的初级阶段。在经济体制改革不断深化的今天，如何总结我国企业内部经济核算制的经验，并在此基础上吸收西方责任会计的有益经验，建立具有中国特色的责任会计体系，成为会计学科研究和解决的重点课题之一。

第一节 责任会计的产生和发展

一、西方责任会计的产生和发展

西方责任会计是西方现代管理会计的重要分支，是西方企业将庞大的组织机构分而治之的一种内部控制会计。它的产生和发展是与西方企业管理理论的演变密切相关的。一般来说，西方企业管理经历了经验管理、科学管理和现代管理三个发展阶段。

（一）经验管理阶段萌生了责任会计思想

从 18 世纪下半叶到 19 世纪末期，西方国家相继开始了工业革命。在这一期间，企业间的竞争日趋激烈，扩大企业规模成了这一时代的特色。然而，由于管理方法的落后和管理人才的匮乏，企业规模的扩大受到了阻碍。当时企业管理的方法主要是沿用了小生产的传统管理方法，即管理者凭着自己的经验管理企业，工人则是凭着自己的经验进行操作。当时的管理人员大多是从工人队伍中选拔出来的，他们通常掌握了较高的技术，但是没有系统地学习过管理知识，对于需要解决的问题，完全凭自己的经验或想法加以处理。例如，19 世纪初期的罗伯特·欧文（Robert Owen）在进行管理时，主要靠对每一个部门的每一个工人的工作进行监察。他每天早晨同第一批工人一起来到工厂，晚上最后把工厂的大门锁上，对发现的问题及时加以解决。又如，19 世纪末期的美国汽车工业大王亨利·福特，在企业管理中也是主要采用到各部门巡视的方法，将发现的问题摘记在笔记本上，再采取适当的措施加以解决。这一阶段的管理特征，主要是依靠经验办事，因此称之为经验管理阶段。尽管如此，已有一些企业管理者意识到科学管理的重要性。

例如，19 世纪中期，美国的丹尼尔·C·麦卡勒姆（Daniel C. McCallum），在担任伊利铁路公司总监这一职务期间，倡导责任管理，他认为，良好的管理是要以严格的纪律、具体和详细的职务说明、经常准确地报告任务完成情况、根据成绩确定工资和提升、明确规定上下级权力层次以及在整个组织机构中贯彻个人责任和下级对上级报告的责任等为基础的。^① 他所倡导的管理原则是：（1）适当的职责划分；（2）授予充分的权力，以便能够充分履行其责任，使责任名副其实；（3）能够了解是否切实承担起责任；（4）迅速报告一切玩忽职守的情况，以便立即纠正这些错误行为；（5）通过每日报告和检查制度所了解到的这些情况，既不会使主要负责人为难，也不会削弱他们对下属的影响；（6）总的说来，采用一项制度不仅能使总监立即发现错误，而且还能指出失职者。虽然麦卡勒姆的责任管理原则在当时并未得到普遍关注，也没有得到推广应用，但是仍对西方企业管理思想的演变产生了一定的影响。因而，可以说在西方企业经验管理阶段，已萌生了属于科学管理的责任会计思想。

（二）科学管理阶段形成了责任会计原始形态

从 19 世纪末期开始，西方国家的科学技术得到了进一步发展，生产社会化

^{①②} 参见 [美] 丹尼尔·A·雷恩：《管理思想的演变》，94 页，北京，中国社会科学出版社，1986。

程度也越来越高，传统的经验管理方式已经不能适应生产力发展的要求。在这样的历史背景下，以泰罗（Taylor）为代表的一批管理工程师提出要用科学管理方法代替传统的经验管理方法，创立了“科学管理”理论，使西方国家的企业管理进入了科学管理阶段，这一阶段一直延续到 20 世纪初期。

泰罗所倡导的科学管理，其核心就是如何使工人提高劳动效率。他认为当时工人提高劳动效率的潜力是很大的，因此，他采用了标准化、定额化管理，即通过科学的方法，分析工人的操作过程，然后选用最适用的工具和合理的操作方法，制定出各种标准的操作方法，并以此为基础对工人进行训练，制定出劳动时间定额。为了使标准化、定额化管理能够顺利实施，泰罗还倡导实行一种有刺激性的差别计件工资制。与此同时，泰罗还意识到雇主和雇工目标一致性的重要性。他认为，雇主关心的是低成本，而雇工关心的是高收入，要使双方都认识到科学管理能够提高劳动效率，可以使双方获益，达到各自的目的。此外，泰罗还将责任划分为计划职责和执行职责两大类。他知道，他的工作制度取决于事先制定出的工作计划，而监督计划执行的责任要分配给各个领班，每个领班各负其责，才能保证计划的顺利实现。泰罗的上述管理思想，在他所管理企业的会计工作中也得到了体现。他要求对费用进行严格分类，对每项费用都制定出计划，并将计划落实到工人；他还要求将实际执行结果与计划进行对比，并且按照例外管理原则做出成本报告。泰罗认为事后的会计报告制度无助于对存在问题的解决。他将成本会计职能划归他的计划部门执行，要求每天提供成本报告，同时也提出业务报告，使成本会计成为成本计划与控制的重要组成部分。上述做法与责任会计的要求是吻合的。尽管当时这些做法仍局限于成本管理，只要求反映成本责任，但是仍然可以看出，在科学管理阶段，已经形成了责任会计的原始形态。

（三）现代管理阶段发展并完善了责任会计

泰罗的科学管理理论对责任会计的形成产生了一定的影响。但是，他的科学管理理论只是把人看做“经纪人”，只看到工人对物质利益追求的一面，没有看到工人内在的能动作用。泰罗制的实施，使劳动效率有了大幅度提高，但也使工人的劳动变得非常紧张和乏味，整天在机器旁疲于奔命，使工人变成机器的附属品，引起了工人的不满。尤其在 20 世纪 20 年代末期，工人和资本家的矛盾日趋尖锐，加之企业规模的逐渐扩大以及分权制的实施，泰罗的科学管理理论已经不再适应西方企业管理的要求。在这样的历史背景下，西方企业管理者只能另辟蹊径，寻求新的管理方法，于是现代管理理论应运而生。

现代管理理论分为许多学派，其中主要有行为科学和管理科学两大学派。

1. 行为科学

行为科学产生于 20 世纪 20 年代。当时，资本家为了缓和劳资矛盾，需要寻找新的理论来代替科学管理理论。于是，产生了一种旨在调动人的内在能动性的理论——人际关系学说。这种学说是行为科学的前身，主要是通过对人的动机、需求等原因进行分析，以便调节企业中的人际关系，进一步增加生产。人际关系学说的出现，将社会学、心理学引进了企业管理领域。这种学说的主要代表人物，是原籍澳大利亚后来移居美国并任哈佛大学教授的梅奥（Mayo）和美国的罗特利斯伯格（Roethlisberger）。他们在 20 年代后期，开始在美国进行了著名的霍桑试验，即在美国芝加哥郊外的西屋电气公司的霍桑工厂，将不同的工人分为若干小组，通过改变工作环境、改变领导方式、改变工人劳动强度等方式，研究工人的心理活动，考察工人之间、工人与领班之间的相互关系对劳动效率的影响。

通过一段时间的试验，梅奥等人认识到：（1）泰罗的科学管理理论把人看做“经济人”，把金钱看做刺激工人积极性的惟一动力是不全面的。他们认为，影响工人积极性的因素除了金钱以外，还有社会因素和心理因素，即追求人与人之间的友谊、安全感、归属感和期望受人尊重等。因而应把工人作为“社会人”看待，不应把人看做活的机器。要从社会、心理等方面鼓励工人提高劳动效率。（2）工人劳动效率的高低不仅受工作环境、工作方法等因素的影响，更重要的是受工人“士气”的影响。而工人的“士气”，即工人在劳动中形成的共同态度和情绪，与其需求的满足度密切相关。工人的需求是多方面的，不仅仅是金钱的需求，还有情感、安全感、归属感、受人尊重感等其他需求，因而企业管理者应从多方面满足工人的需求，通过工人满意度的提高来激励工人的士气，进而提高劳动效率。（3）企业中除了“正式组织”之外，还存在“非正式组织”。“正式组织”是指具有一定目标、一定规章制度的组织体系；而“非正式组织”是指工人在劳动中自然形成的，具有特殊社会情感，并影响着工人行为的非正式团体。因而企业管理者还要使正式组织与非正式组织的目标保持一致，取得平衡。

人际关系学说对企业管理的影响在 20 世纪 40 年代末至 50 年代初达到顶峰。1949 年在美国芝加哥召开的一次讨论会上，第一次提出了“行为科学”的概念；1953 年在美国福特基金会召开的有哈佛等大学的科学家参加的大会上，正式将人际关系学说定名为“行为科学”。随之，对行为科学的研究工作全面展开，其基本理论可以概括为以下几个方面：

（1）马斯洛（Maslow）的“需要层次理论”。这种理论将人的各种需要，从低级到高级排列为五个层次，即生理需要、安全需要、社交需要、尊重需要和自

我实现需要。马斯洛认为，人的需要是从低层次向高层次发展的，即低层次的需要满足之后，才能向下一个较高层次的需要发展；高层次的需要得到满足之后，低层次的需要仍然存在。根据马斯洛的“需要层次理论”，金钱只能满足人们的生理需要，即衣、食、住、行以及安全方面的需要，即解除人们生病、失业、意外事故、养老等方面的顾虑，但是无法满足其他较高层次的需要。因而要求企业管理者不仅要从物质利益方面满足工人的生理和安全两个较低层次的需要，还要在满足工人社会交往、感情交流、自尊心、自信心、威望、荣誉、地位、权欲以及理想的实现等高层次的需要方面下工夫，以调动人的内在的、持久的积极性。

(2) 赫茨伯格 (Herzberg) 的“双因素理论”。这种理论就是将影响人的行为动机的各种因素分为两大类：激励因素和保健因素。如果某一类因素的存在并不对人的行为动机产生很满意的影响，但是这类因素的减少会引起人们的不满意，这类因素就称为保健因素。例如，企业内部政策、监督制度、工作环境、工资制度、福利保健、上下级之间关系等因素。这类因素大多是人的外部环境造成的，对人的行为动机没有过多的激励作用，但是有预防作用，可以保持人的最起码的积极性，使之维持工作现状。这类因素虽然不能起到很大的激励作用，但是可以预防逆反现象的发生。如果某一类因素不存在，不会引起人们过多的不满意，而当这类因素存在时，可以使人们获得极大的满足，这类因素就称为激励因素。例如，工作上的成就感、对个人未来发展的期望感、职务上的责任感以及特殊奖励等因素。这类因素大多是由于工作本身引起的。有些能够在工作中获得，如成就感等；有些是在工作之后获得的，如由于良好的工作而接受的旅游、休假等特殊奖励。这类因素可以激发人们长久的积极性和工作热情。

(3) 麦格雷戈 (McGregor) 的“X—Y”理论。这种理论将对人的管理理论分为 X 理论和 Y 理论。X 理论是指传统的管理概念，认为人的天性是好逸恶劳，其工作的原因只是出于经济上的需要，因而大多数人怕负责任，宁愿听命于人；Y 理论与 X 理论正好相反，认为人具有高度的想像力和创造力，能够为自己设计目标，而且会努力完成，因而大多数人不但能承担责任还勇于追求责任，人对工作的态度，取决于他将工作视为满足，还是视为惩罚。麦格雷戈认为，良好的管理人员应该以 Y 理论为基础进行管理。

(4) 佛隆 (Vroom) 的“期望理论”，这种理论是一种激励理论。佛隆认为，激励作用的大小，取决于人对所追求目标的价值评估和实现该目标的可能性。如果对所追求目标的价值评估很高，即有强烈的目标追求欲望，但是该目标实现的可能性却很小，就不会对人产生强烈的激励作用；如果对所追求目标的价值评估很低，即目标本身就不具有吸引力，即使该目标实现的可能性很大，仍不会产生

强烈的激励作用。只有目标价值高，实现的可能性也很大，才能产生强烈的激励作用。

其他较有影响的行为科学理论还有麦克莱兰（McClelland）的“成就需求理论”、亚当斯（Adams）的“公平理论”、布莱克（Blake）和莫顿（Morton）的“管理方格理论”、斯金纳（Skinner）的“强化理论”、阿吉里斯（Argyris）的“不成熟—成熟理论”等。

行为科学的产生与发展，使西方企业管理思想发生了变化，同时也对责任会计产生了很大的影响。例如，根据“需要层次理论”，责任会计不仅要明确各级管理部门应负的职责，同时还要赋予其相应的权力，使其不是被动地去履行责任，而是有效地行使权力，去完成既定目标，并在责任考评中，从物质及精神多方面给予奖惩，以满足各级管理部门高层次的需要。又如，根据“双因素理论”，要建立公平的奖惩制度，使奖惩与各部门的工作业绩紧密结合起来，有功必奖，有过必罚，使奖励成为激励因素，避免成为保健因素。再如，根据“X—Y理论”，在确定各级管理部门应负的责任时，应使各级管理部门参与责任的制定，以便更好地发挥其主动性，使履行责任成为实现自我的良好愿望。此外，根据“期望理论”，要制定切实可行的目标，并使目标具有高度的吸引力。总之，行为科学理论使责任会计趋于完善。

2. 管理科学

管理科学的产生，使西方企业管理进入了计算机时代。管理科学理论认为，管理就是通过建立数学模型和系统程序，并采用运筹学等方法确定企业的目标、组织、控制、决策等，使之达到最优组合，以实现企业总体目标。管理科学将计算机引入了管理领域，使企业管理更为科学化。管理科学理论是西方现代管理理论的一个重要分支，也可以说是泰罗科学管理理论的重要发展。管理科学理论的出现，使责任会计体系得到了进一步完善。责任会计在制定企业总体目标和各级管理部门目标的过程中，能够运用先进的科学理论和科学工具，使影响企业目标的各因素达到最优组合，使责任考评科学化、合理化，进一步调动企业内部各级管理部门的积极性。

综上所述，可以看出，西方责任会计的产生与发展是与西方企业管理思想的发展密切相关的。在经验管理阶段，企业管理者为了实现企业目标，已经意识到责任管理的重要性，这一阶段萌生了责任会计思想。在科学管理阶段，为了准确描述工人的责任履行情况，产生了责任会计雏形。在现代管理阶段，行为科学理论的产生和发展，使责任会计注重人的因素的管理，使责任会计得到不断的完善，而管理科学理论将先进的科学理论和电子计算机引入管理领域，使责任会计

体系得到充实。

二、我国企业内部经济核算制

20 世纪 70 年代末至 80 年代初，随着我国改革开放政策的实行，会计理论中出现了“责任会计”这一概念，众多的会计学者和实际工作者也开始对“责任会计”进行专题研究。在我国责任会计理论和方法的研究中，一个重要的问题就是，在西方“责任会计”这一概念引入我国会计理论领域之前，我国究竟存在不存在责任会计。要回答这个问题，必须回顾我国建国以来企业内部经济核算的发展过程。

（一）车间、班组经济核算

20 世纪 50 年代初期，我国学习苏联的经济管理经验，开始实行企业内部经济核算制。但是，当时企业内部经济核算的内容还仅限于企业与车间两级核算。车间核算指标一般为生产指标、劳动指标和成本指标。制定生产指标主要是将各种产品、零配件的生产计划下达给各车间，以此考核车间生产计划的完成情况。在大批量生产条件下，生产总量计划一般按价值指标下达，即根据各种产品的实物量计划和固定的单位价值计算；在小批单件生产条件下，生产总量计划一般按定额工时指标下达，即根据各种产品的实物量计划和工时定额计算。制定劳动指标主要是将工人人数以及人均产量等计划指标下达给各车间。人均产量指标可以根据按价值指标计算的生产总量计划除以工人人数计划计算，也可以根据按定额工时指标计算的生产总量计划除以工人人数计划计算。制定成本指标主要是按照生产费用要素编制各车间生产费用计划，按车间编制车间经费计划和车间各种产品单位成本计划。通过将车间各项指标的实际数与计划数进行对比，可以反映车间各项计划的完成情况。

然后，在车间核算的基础上，进一步开展班组核算和职工个人核算。生产班组是车间进行生产活动的基层组织，工人群众在每个班组中直接进行各项生产活动和日常管理。因此，班组核算和职工个人核算较之车间核算，在明确经济责任方面又有了进一步的发展。

班组核算是以班组为核算单位，反映班组各项生产活动的进行情况。班组核算一般有以下几个特点：（1）在确定核算指标和核算形式时有较大的灵活性。核算指标不仅仅限于车间核算的生产指标、劳动指标和成本指标，还包括质量指标、原材料消耗指标等，核算形式也可以根据不同类型的班组灵活确定。（2）具有广泛的群众性。由于班组核算方法比较简单，容易为工人群众所接受，并且能够将工人群众的劳动成果直接、及时地反映出来，核算的结果可以作为劳动竞赛

评比的依据。(3) 具有较多的技术性。由于班组核算是企业最基层组织的核算，是直接与生产过程相关的核算，一些具体的生产技术、操作等方面的问题，必然会反映在班组核算中，使得班组核算与工艺技术更紧密地联系在一起。上述班组核算的特点，决定了班组核算的多种形式，也使其产生了车间核算所不及的效果。

职工个人核算是以个人为核算单位，反映个人各项生产工作的进行情况。个人核算的指标内容一般与班组核算的指标内容相同，但由于职工个人的工作范围较小，班组核算的某些指标个人不能掌握，因而就某个职工个人来说，其核算指标的数量较班组要少些。但是，并不是任何情况下都可以组织职工个人核算的。一般来说，只有在工作中独立性较大，工作数量和工作质量指标可以按照职工个人确定，而且这些指标的完成只有在不受其他工人影响的情况下，才可以实行个人核算。

根据以上所述可以看出，20 世纪 50 年代我国已经意识到分清企业内部各车间、班组以至职工个人应负经济责任的重要性，开始考核企业内部各单位的计划完成情况。尽管这种核算与考核的范围有限，而且责、权、利没有紧密结合，但是从中仍然可以看到责任会计的萌芽。可以说，我国 50 年代的企业内部经济核算制是我国责任会计的原始形态。

(二) 资金、成本指标分口分级管理

20 世纪 60 年代初期，随着我国社会主义经济建设的不断发展，我国企业内部经济核算制的内容也在不断深化，并使我国的责任会计实践又有了进一步的发展。即在车间、班组核算的基础上，实行了资金、成本指标分口分级管理的方法。资金、成本指标分口分级管理，就是按照分工管理的原则，将资金、成本指标进行横向分解，由有关职能部门负责分口管理，同时将各职能部门分口管理的资金、成本指标进行纵向分解，逐级落实到各级核算单位，实行分级管理。例如，企业的流动资金可以分解为储备资金、生产资金和成品资金，按照分口管理的原则，储备资金分口给供应部门负责管理；生产资金分口给生产部门负责管理；成品资金分口给销售部门负责管理。供应部门负责分口管理的储备资金再进行纵向分解落实，由各材料仓库以至采购、保管人员进行管理。生产部门负责分口管理的生产资金再进行纵向分解落实，由各生产车间分别进行管理，各生产车间负责管理的生产资金再进一步分解落实，由各班组以至工人进行管理。将销售部门负责分口管理的成品资金再进行纵向分解落实，由各成品仓库以至销售、保管人员进行管理。成本指标也可以采用上述方法进行分解落实，由各有关职能部门以及车间、班组和职工个人分口分级管理。实行资金、成本指标分解，分口分