

经济论文集

中国铁道建筑总公司



河北人民出版社

顾问 李占维 陈广裕

宋殿君 田庶昌

张惠江

主编 胡寿龄



序 言

今年是治理整顿和深化改革关键的一年。在振奋人心的一年里,中国铁道建筑总公司经济论文集问世了。这是财会战线值得庆贺的好事。

论文作者有局、处长,总会计师,科长,也有普通财会人员;有高级会计师、会计师,也有助理会计师、会计员;有教授、讲师、助教;也有学生。本书从不同层次、不同角度,对企业所关心的经济问题发表了很好的见解,对加强企业财务管理和会计核算是一本很有价值的参考书,是广大财会人员辛勤劳动的结晶。

兵改工后,随着企业经营由生产型向生产经营型转变,广大财会人员适时更新观念,积极投身改革。总公司各级财会工作较好地实现了由单一算帐型向算帐管理型的转变。广大财会人员已逐渐从繁忙的日常核算事务转向深入调查研究,解决经营管理中出现的新问题、新情况的阶段。文集展现了广大财会人员参与企业生产经营的新风貌。

近年来,企业经营改革不断深入,承包经营责任制日臻完善,工程单位出现了利润承包、“百舍”包干、项目承包、预算包干、定额包干、单机单车核算等;多种经营单位出现了招标承包、抵押承包、全员承包等。文集总结了各种承包经营责任制的制定和实施情况,阐述了在完善内部承包经营责任制中,如何发挥财务组织、调节、控制生产经营全过程的作用,将有助于承包经营责任制健康发展。

在改革的浪潮中,为了适应企业外部环境和内部条件的变化,

各单位从深化改革,建立和完善企业经营机制、利益约束机制入手,理顺了资金管理、利润分配等经济关系,文集荟萃了各种成功的经验,有助于各单位取长补短、共同提高。

改工后,由于部分有经验的老财会人员离队,财会队伍削弱了,为扭转财会工作基础差的局面,文集中介绍了一些单位强化基础工作,提高财会人员素质的做法和经验。这对加强和提高财会人员的业务素质是很有好处的。

愿广大财会工作人员继续努力,今后写出更多更好的论文。

1990年12月25日

目 录

会计基础工作

争当一名合格的财会人员	田庶昌	1
浅谈提高财会人员政治素质的迫切性	张 胜	4
论企业人才管理	李亮堂	6
厂长负责制与发挥会计管理的作用	张 胜	12
浅谈施工企业财会工作的改革	厉永乾	15
对施工企业基层财务建设的思考	王长德	19

会计与财务监督

固定资产核算改革初见	于熙凤	25
浅谈正确处理财务工作中的几个关系问题	杨冬云	31
新形势下财务监督职能的探讨	魏林雄	34
浅谈项目财务管理与核算	李成志	37
试论企业承包经营衔接期的财务评审	刘智英	44
试论内部审计在加强企业 管理中的作用	周长根 张志成	51
浅谈“小金库”的危害性	田庶昌	57
完善内部银行机制 提高 资金使用效能	李忠信 贾培模	58
加强财务管理 提高企业经济效益	李忠信 余仲兵	62
改革财务管理,做好高校财会工作	杨瑞芳 赵 铨	68

会计电算化

财会计算机记帐的若干技术问题	刘振兴 刘明生	74
我局财会系统推广应用电子计算机的基本情况	何正义	81

经营管理

经营管理者要树立现代化管理新观念	蒋宗良	86
企业实行承包经营责任制后出现的问题及对策	季 田	90
完善内部承包指标体系 强化企业自我约束机制	第十二工程局财务处	97
论治理利润滑坡的措施	蒋宗良	103
加强“包、保、帮、控”完善施工企业内部承包	龚俊杰	109
谈谈工程项目投标决策的策略	尹在圣 方永利	115
宏观调控 微观搞活 自我约束 认真贯彻社会主义分配原则	张志成	119
谈如何完善经营承包责任制	吴季霖	121
浅谈如何完善经营承包责任制	田仲荣	127
改善经营机制 强化财务管理 不断提高效益	第十四工程局第四工程处	132
建筑施工企业提高经济效益的有效途径	杨茂林	139
眼睛向内 强化管理 努力提高经济效益	第十六工程局第五工程处	143
试论高校食堂改革的深化	沈保让	147

资金管理

固定资金管理初探	黄少军 魏林雄	153
加强固定资产管理、提高资金使用效率	秦世选	159
浅谈流动资金短缺原因及其对策	罗德志	166

合理使用资金 提高经济效益·····	操金荣	170
论流动资金补偿·····	肖光汉	174
试论施工企业资金紧缺的原因及 缓解的途径·····	铁道部十五工程局 王长德	180
强化资金管理 提高企业经济效益·····	郝树杭	185
试论社会主义企业资金运动与管理·····	杨瑞芳	191
资金短缺的原因与对策·····	苏万贵	197
论缓解资金紧缺的几条途径·····	姜洪政	203

成本 管 理

西韩岭桥群成本控制分析·····	曹中敏 李忠信 李宗成	207
谈产品成本控制·····	赵绍林	211
工程局实现目标成本控制管理的设想·····	单孝先	224
在施工企业实行可控成本控制的探讨·····	胡清祥	230
试析我局工业成本的问题及对策·····	罗德忠 沈建中	238
谈如何加强机关经费的管理·····	李殿英	242
施工企业控制费用支出的透视与思考·····	钟朱文	246
论施工管理费的宏观控制和微观管理·····	张世钧	251
略谈工业产品成本控制的几个环节·····	罗德忠	257
铁道工程成本管理初探·····	刘长义	260
对新形势下加强企业成本管理工作的探讨·····	蒋朱才	266

工作研究与探讨

铁路投资矛盾的反思·····	余仲兵	272
如何提高铁路建设投资效果·····	曹中敏	277
关于增强铁路施工企业活力的研究·····	杨德印	281
论基本建设投资效果·····	郝金城	286
百元产值工资含量包干责任制研究·····	王基禹	293

施工企业的内部承包与“百舍”包干.....	余兴喜	299
“百舍”挂钩指标中“利润”和“产值利润率”的 计算.....	余兴喜	305
铁路施工企业进行量本利分析的探讨.....	王基禹 王锦友	310
非线性量本利分析及其应用.....	邢如其	317
关于对施工企业资金运用效果评价方法的探讨.....	于立中	321
企业技术改造项目财务效益的评价.....	宋国新	326
发展建筑施工企业内工业生产初探.....	张志成 杨玉刚	341
关于完善企业经营机制的 探讨.....	张志成 张子荣 周长根 荆长华	346
浅谈铁路施工企业内部承包基数模型的建立与 运用.....	王基禹 尹在圣 王锦友	352
责任会计研究.....	王文仓	358
“ABC分析法”在资金管理中的应用.....	潘光武	363
施工企业的困境与对策.....	李新宇	368
对校办工厂提高经济效益的探讨.....	张振南	372
关于物资管理改革的探讨.....	张进贤	378
论通货膨胀对会计的影响及对策.....	张素华	384

会计基础工作

争当一名合格的财会人员

铁道建筑总公司 田庶昌

党的十三大指出：我们党在社会主义初级阶段的基本路线是“领导和团结全国各族人民，以经济建设为中心，坚持四项基本原则，坚持改革开放，自力更生、艰苦创业，为把我国建设成为富强、民主、文明的社会主义现代化国家而奋斗”。一个中心，两个基本点，是我们从社会主义初级阶段实践中得出的重要经验。搞建设，办经济离不开会计，改革开放更离不开核算和监督。经济越发展，改革开放越深入，会计越重要。所以认真地做好财务工作，更好地发挥财会工作的职能作用，为经济建设这个中心服务，为深入改革开放服务是当前会计工作的首要任务，是摆在我们面前的第一位工作。

那么，怎样才能在当前经济体制改革中，争当一名合格的、称职的财会人员呢？我认为主要应从以下几个方面做起。

一、提高业务素质，强化自我技能

财会工作水平的高低，及其对经济管理所起作用的大小，在很大程度上取决于财会人员的自身素质，素质和效益是质和量的统一。一个单位、一个部门工作人员的素质提高了，这个单位和部门的效益自然也就提高了。会计工作的实质就是“经济管家”，这就要求财会人员必须要精通业务，知识面要宽，不仅有较高的理论基础，学识水平，还

必须具备有较丰富的实践经验和业务才能。所以,财会人员的业务素质无疑和企业经济效益的提高是息息相关的。

二、忠诚会计事业,热爱本职工作

作为一名财会人员,肩负着管理国家或本企业资财的重任,光有纯熟的业务技能是远远不够的,首先要有一颗全心全意为人民服务的事业心。热爱本职工作,忠诚会计事业,这是会计人员崇高的职责,是为祖国“四化”做贡献的具体体现,也是做好工作的内在动力,只有“爱”,才能“专”,才能尽心、尽职、尽责,把自己的全部精力倾注在本职工作中。否则,学历再高,本事再大,不热爱本职工作,一切全是空话。

三、公正廉明,讲究方法

公正廉明,以身作则,不谋私利这是财会人员应有的素质和本色。会计人员在履行职责时,必须处以公心,做到坚持原则,不徇私情,办事公道,平等待人。财务会计人员是国家财经纪律和财务制度的维护者和执行者,在处理日常事务工作中无不涉及到政策、法令、规章、制度乃至人际关系,因此,必须做到正大光明,实事求是,不弄虚作假,不分上下亲疏,作风要正派,办事要勤俭。

在日常工作中,尤其要注意讲究工作方法。所谓工作方法,实际上就是一种工作技巧,它是靠丰富的实践经验积累而来的,同样一件事情,往往因工作方法欠妥或态度生硬,而有两种截然不同的反映,有的钱多花了,对方仍不满足,而意见纷纷;有的钱少花了,但对方表示理解,则高兴而去。这里面有很多的学问,宣传、解释、预告、谅解、态度等都是很重要的。所以讲究科学的工作方法是值得大家学习和提倡的。

四、互相配合,参与决策

财会部门是企业经营核算的综合部门,它起综合、组织、推动、协调企业经营活动的作用,如果仅靠财会部门“单枪匹马”进行工作,这是远远不行的,只有企业各部门之间(计划、施工、技术、物资、设备、运输、政工等部门)配合默契,拧成一股绳,才能全面地组织各项任务

的完成,才能使企业的经济效益不断提高,才能使企业形成巨大的凝聚力,自然而然提高群众性的经济核算自觉性。所以说,部门之间的互相配合,互相支持,友谊、谅解比什么都重要。

反映和监督是财务工作的天职,核算和管理是财务工作的使命。尤其是在当今改革开放、信息万千、商品经济的汪洋大海中,财务人员不只是记帐、算帐、报帐,更重要的是要参与企业的经营决策,当好企业主管的参谋和助手,切实做到事前预策、事中控制、事后总结经验、教训。特别是对目前兴起的第三产业、多种经济项目,更要协同有关部门进行大量的可行性的调查研究,科学分析,用数据来说话,以事实来说服人,防患于未然。

当前,由于社会风气和周围环境等主客观原因的影响,在个别财会人员中程度不同地存在着以下几种不良表现,如不克服,贻害匪浅。

1. 上面的规定照抄照转,遇着问题躲着走,唯领导意图是从,看领导眼色办事。一般说来,这些人在处理国家和集体利益关系时,还可以做到以大局为重,按明文规定办事,也比较容易地给领导当好参谋;但是,在处理集体和个人利益关系时,特别是涉及到某某领导的利益时,不敢坚持原则,明知不对,少说为佳,领导敢批,他就敢办,天塌下来有大个子顶着,免得以后穿小鞋,难做人。

2. 上有政策,我有对策。为了小集团的利益,偷税截利,慷国家之慨,为个人或小团体办事,掩耳盗铃,违反财经纪律。在思想上,存有侥幸心理,查不出,算捞着。

3. “财权”在手,我行我素,高兴时把原则可以变成灵活;不耐烦时,“鬼子洗澡,全上纲(缸)”该办的事也不能办,以非对非,让你知道知道我的“分量”。

4. 自己不学无术,还指责别人学不学一个样。做一天和尚撞一天钟,企业竞争我不忙。家底不清,情况不明,心中无数,“难得糊涂”。

总之,会计工作是平凡的,也是光荣的,做一个合格的会计人员是要付出艰辛的劳动或巨大的代价的。但是,随着经济体制的不断发

展,改革和完善,会计人员会越来越受到人们的重视,会计工作的地位和作用将越来越明显。望各级财会人员在各自的工作岗位上,为祖国的“四化”做出奉献。

浅谈提高财会人员政治素质的迫切性

铁道部第十九工程局 张 胜

财会人员的业务素质高低是做好财会工作的重要环节和基础。没有较高的业务水平和较强的工作能力,要想做好本职工作是不可能的,广大财会人员对这个问题的认识是统一的,也是非常重要的。但是,广大财会人员的政治素质往往被忽视。我认为政治素质应与业务素质放在同等的位置上,政治素质的高低表现为能否正确贯彻执行党和国家的路线、方针、政策、财会法律法规、标准制度等,正确处理国家、集体、个人三者利益关系,模范地执行财经纪律。在经济改革、商品经济日益快速向前推进的大潮中,经济越发展,财会工作越重要,由过去单纯业务管理转变为参与生产经营管理,政策性很强,这就要求财会人员不仅要有较高的业务素质,而且还要有较高的政治素质,把握住经济活动的方向,更好地发挥会计工作的巨大作用。本文就提高广大财会人员政治素质的迫切性谈几点粗浅的认识。

一、从会计职能和任务看提高政治素质的迫切性

会计的职能,马克思把它概括为“过程的控制和观念的总结”,我国的《会计法》把会计的职能概述为“会计核算与会计监督”,对会计核算和会计的基本任务作了法律规定。所有这些规定都是为了保证会计资料的真实合法性,有利于对经济过程的控制和监督。

认真履行会计的职能,全面完成会计的任务,具体地讲是由财会人员来实现的。那么怎样才能做好工作呢?我认为提高财会人员的政治素质是十分关键的。前几年,很大一部分人的政治责任感减弱

了,讲实惠讲索取的多了,一切向钱看,把物质利益看得过重,否定了精神的巨大作用。财务战线也不例外,一部分财会人员的政治素质不高,影响了会计职能的发挥和会计任务的完成:有的好人主义严重,不敢坚持原则,有章不循,领导叫怎么办就怎么办,既不抵制也不向上级汇报;有的不能秉公办事,甚至以职谋私,走上犯罪的道路;有的本位主义严重,不能正确处理国家、集体、个人三者利益关系,挖国家的墙脚;有的不能做到既对单位领导负责,又对国家负责,偏重于前者,成了厂长(经理)的会计。由此可见提高财会人员的政治素质是当务之急,各级领导和财会部门都应当予以十分重视。

二、从执行税收政策看提高政治素质的迫切性

税收是国家和地方财政的主要来源。依法纳税是每个单位和个人应尽的责任。从近几年税收、财务、物价大检查的情况看,偷税、漏税、拖欠税款的问题比较严重,损害了国家利益。严重影响国家的财政收入。各项税款的上交都是财会人员依据纳税鉴定书和计税的有关规定计算上交的,所以偷税、漏税与财会人员有直接的不可推脱的责任。但是,有的财会人员为了本单位的利益,弄虚作假,隐瞒销售收入,截留税款;有的作假帐改变合同日期,把应纳税人的奖金在不纳税人员的奖金内列支,“你有政策,我有对策”逃避交纳奖金税、营业税。上述现象表明,不是财会人员业务素质差的问题,恰恰反应出财会人员的政治素质不高,总是站在本位主义的立场上,不去模范地贯彻执行税法规定。如果允许这种状况存在下去,那么国家的税收政策就不会落到实处。可见财会人员的政治素质亟待在近期内尽快得到提高。

三、从遵守财经纪律看提高政治素质的迫切性

违反财经纪律就是违反财政法规。由于经济体制的改革,好多标准制度处于过渡时期或不够健全,正处在新旧制度交替阶段,加之实行厂长(经理)负责制,进行承包,下放财权,划小经济核算单位,各单位都掌握一定的财权,调动了第一管理者和广大职工的积极性,促进了生产经营的发展,使经济效益不断提高。但是,我们也要看到存在

的问题,财权分散,严重失控,造成资金超前开支和当前资金紧张的局面,第一管理者不是在本职权限范围内行使自己的职权,而是超越了权限,认为只要把企业搞活,生产经营上去了,承包指标完成了,职工福利问题解决了,职工收入增加了,经济效益提高了,违反点财经纪律无所谓,都是为了单位集体利益,个人也没有装腰包,所以采取了上有政策,下有对策,想尽一切办法搞变通,财会人员变通不了就视你为无能,感到坚持原则严格监督难以执行,得罪领导,得罪职工群众,费力不讨好。所以“明哲保身,但求无过”,不能太认真,过得去就行,害怕打击报复,给小鞋穿,有的财会人员不坚持原则,专门看领导的脸色行事,出些歪点子坏主意,财经纪律自查时不认真,侥幸心理严重,上级和地方来检查时,拜佛求情,拉关系。所以年年检查年年违反,有的是旧病复发,屡查不改,手段方法更加隐匿。上述违反财经纪律问题说明了财会人员政治素质不高,未能尽职尽责,不是坚持原则,不敢向违反财经纪律现象作坚决斗争,这是违反财经纪律的根本所在。当然,提高财会人员的政治素质的迫切性不只是上述三个方面,这里不再一一列举。笔者见解难免有偏差,欢迎同行批评指正。

论企业人才管理

铁道部第十四工程局 李亮堂

企业要搞活,提高经济效益,主要依靠什么?有人说,依靠资金,这种说法显然是片面的。当然,企业进行基本建设,技术改造和设备更新等,都要花钱。有了资金,可以买现代化设备,引进先进技术。但是,缺乏人才,买进来的设备无法管理,引进的技术无法应用。所以,只有资金是不能搞好企业的。只有人才才能使资金和现代化设备发挥重大作用。前几年,我国曾一度盲目从美国、日本、西德等发达资本主义国家引进大量先进技术设备,但缺乏人才管理,买进来根本用不

上,被迫闲置,造成资金巨大浪费。所以,经济的发展不仅依赖于物质投资,更重要的是人力投资。

我国十年经济改革的经验表明:只有竞争才能提高企业的经济效益,而企业之间的竞争实质上是人才的竞争。当前西方国家很强调对人的投资,这实际上是智力投资。现在我们国家也逐渐开始重视企业人才的发掘、利用和提高。

纵观我国现有企业,特别是国营企业,在企业的人才管理方面,还存在以下弊端:

(一)不重视企业人才专长的发挥。有的单位技术人员学非所用,使本人的专长、特长没有发挥;有的单位埋没人才,常出现因人废言,因言废人的事。以厂长、经理的个人所好评定是非,择升降。

(二)任人唯亲。有的企业管理者,多把自己的熟人、同学、同乡和亲属放在一些关键的岗位。

(三)不注意人才的培养。许多企业急功近利竭泽而渔。因为培养人才一要花钱,二要花力,有时还得不到立竿见影的效果,所以认为不合算。不如建厂房,买原料,这样看得到,摸得着,来得快,从而忽视了对人才的培养。

上述种种弊端,亟待改革,否则,将不能适应时代的发展。

下面将从5个方面来阐述企业人才管理。

一、人才管理的原则

人才管理可用现代管理学、人才学、心理学的某些原理,对人才进行合理安排及使用来充分挖掘人才的潜力,充分调动他们的积极性、主动性和创造性,使有限的人才资源发挥出尽可能大的作用。在人才管理中必须遵循以下原则:

第一,实践原则。人才的发现、选拔,只能通过实地观察或通过实际工作来鉴定,而不能光凭档案材料、个人好恶来判断。对选拔的对象,我们只有把他放到实践中锻炼,倾听群众对他的反映,检查他的工作情况,才能发现真正的“千里马”。

第二,能级原则。就是说在人才管理中,要根据人才的不同程度,

把他们放在相应的岗位上,使人尽其才,才尽其用。因为人才有不同层次,我们不能将人才超级使用,造成小才大用“拔高使用”;也不能降级使用,造成大才小用,浪费人才。关于人才的能级也不是固定不变的,有的人才通过实践,才能不断提高,管理者也应当调整。总之,应坚持量才使用的原则。

第三,扬长避短的原则。人非圣贤,谁能无过。在人才管理中,掌握好这一原则很重要。我们用人一定要用其所长,避其所短,对人才不能求全责备,不能要求人才的性格、爱好、才能、气质都符合领导心意。有水平的管理者应该是让人才各尽其志,用其所长。

第四,竞争原则。在人才管理中,要适当造成一种竞争环境,使人才之间通过竞争迸发出新的创造力和工作热情,也是调动人才积极性的动力之一。没有竞争就没有人类社会的进步,缺乏竞争力,就缺乏对人才上进的激发力量。害怕竞争,限制竞争,实际上是画地为牢,自我封锁,这只会窒息人才。在人才之间造成一种相互竞争,力争上游的局面,才能使人才辈出。

第五,奖励原则。管理心理学家认为,人的行为是由动机支配的。一个人的积极性的高低取决于他对工作的动机。人才管理也不例外。要调动人才的积极性,就要以奖励为主,把物质奖励和精神鼓励结合起来。

二、厂长负责制和企业民主管理

实行厂长负责制,是社会化大生产的客观要求,是“四化”全局的需要。实践证明,企业没有高度集中的统一指挥和果断决策,就可能“贻误战机”,经济利益受损失,也就无从谈起维护职工的权益。现在铁道部各工程局一般都实行了处长负责制,处长对全处负责。这样处长就有了自主权,对搞好企业有了很大推动作用。

企业民主管理是指职工对企业行使当家做主的权利,参与管理。企业民主管理是社会主义企业的基本原则之一。实行厂长负责制并不是说职工无讲话的权利,而是职工辅助厂长,厂长采纳职工好的建议及办法,共同搞好企业。

在我国现阶段,实行厂长负责制以后,如何处理好厂长负责制和企业民主管理的矛盾呢?

第一,建立和完善职工代表大会制度,使其成为企业民主管理的重要形式。

第二,切实保证职工在企业中的主人翁地位。

第三,正确处理集中指挥与民主管理的关系。

三、人才流动的优越性

人才为单位所有、部门所有而不能进行正常的流动是我国人事制度的一大痼疾。

1. 它阻碍了劳动生产率的提高,人才浪费严重。由于一些企业框框太多,办事扯皮现象严重,往往使一些技术人员不能独立地按照自己的见解搞出产品来。再有一些技术人员,学非所用,用非所长,人不能尽其才,才不能尽其用,严重浪费了宝贵的人才资源,这是很可惜的。

2. 一些技术人员,因种种原因,受到某些领导冷遇或压制,技术人员的积极性调动不起来,才能发挥不出来。

人才流动大致有以下这么几个好处:

1. 人才在流动中,通过各种实践,可以找到自己最恰当的施展才能的工作,真正做到人尽其才。这对个人和企业都有好处。

2. 人才流通可以避免各种埋没人才、压制人才的情况。

3. 人才流动有利于人才的成长。人才通过各种实践,各个部门单位的思想和知识交流,可以提高人才的能量。

4. 人才流动可以有利于各单位形成最佳的智力结构。本单位不需要的人,不合适的人,留在这里是个累赘,输送到别的单位去可能成为人才,并发挥作用。同时,本单位又可吸收合适的人才,这必将大大提高工作效率,也有利于企业的发展。

当然,人才流动好,并不是实行无限制地流动。人才需要保持相对稳定,这既有利于企业智力结构和工作的继承性,也有利于人在相应的实践中成长。企业人才流动,本身就是一种竞争,如果你的企业