

工商银行会计 论文选

阎 源 黄战初 刘锡海主编

GONGSHANG
YINHANG
KUAJI
LUNWENXUAN

山东人民出版社

顾问：汪效民 李保良 谢佩华 王金贤

主编：阎 源 黄战初 刘锡海

编辑：（以姓氏笔划为序）

尹子述 刘锡海 刘固湘 孙秉福

朱凤楼 许明亮 严大幸 姜文瑞

阎 源 戚玄根 黄战初

多读书多实践多研究
不断提高工商银行财
务会计理论水平促进
全行业务发展

唐年集 汪敏民

不断加强会计工作理论
研究，努力提高会计人员业务
素质。

李佩华

1990.12.

加强审计理论研究
提高审计工作水平

王奎明
-九九〇.十二

序

中国工商银行山东、陕西、湖南三省分行开展了会计专业论文评选活动，将优秀论文汇集成册，互相交流、学习，是非常有益的。这对于丰富三省会计工作者的实践经验，提高管理水平将会起到促进作用。因此，我真诚地向银行广大会计工作者和理论研究者推荐这本很值得一读的小册子。

从这些论文看，对当前银行会计工作具有较强的针对性、指导性和实用性。对一些表层问题作者们互有高见，具有一定程度的开创性，对深层的问题也梳理线索，勇于追求，从不同角度展望了理论探讨的趋势，有科学的推理和逻辑性。

这些论文在理论和实践方面作了一些探索，也是大胆的。但还有许多课题有待于继续研究、发展提高，认识再认识。因此，这样的活动在条件允许的情况下能不断地搞下去，以期有更多的优秀文章问世，推动会计理论研究工作的深入发展。



一九九〇年十二月

目 录

建立银行会计内部控制制度初探·····	张延文 (1)
会计专业实行目标管理之我见·····	宋辉林 王引平 (6)
谈银行会计内部案件的发展趋势及防治对策·····	刘国武 (12)
稽核检查不能替代会计专业内部检查·····	梁淑珍 (19)
综合治理, 制止经济案件发生·····	范守印 (24)
基层行处会计工作现状的忧虑与对策·····	谢彦钧 李劲文 (32)
会计工作达标升级浅议·····	王正祥 (35)
关于对联行体制改革的一点浅见·····	师晓莉 (40)
完善会计事后监督, 加强内部监督机制·····	夏绍田 (46)
金融系统宜统一使用借贷记帐法·····	张庆元 魏长进 (51)
如何发挥总会计的监督作用·····	魏 国 (55)
浅论基层行处会计内部控制机制的系统设计·····	康大同 (59)
银行会计管理刍议·····	石建利 (68)
银行会计核算发生差错的原因和对策·····	任茂强 (75)
总会计的必要性与监督作用的发挥·····	王爱华 (80)
重塑基层行会计管理体制的构想·····	刘国强 张力中 (84)
银行柜面服务态度失控现象浅析·····	张浩仙 (89)
试论加强和改善会计内部管理机制的途径 和方法·····	刘有生 (93)
浅谈会计检查的层次、方法和检查人员的职责·····	王清林 (100)
坚持服务宗旨, 提高工作质量·····	章庆荣 (105)
谈总会计与会计科(股)长之间的关系协调·····	曹志红 (111)

制止经济案件应以预防为主·····	王新生(115)
加强监督检查,强化内部管理·····	胡荣荣(121)
关于完善专职会计检查员制度的思考··	黎瑞辉 刘志君(125)
按照权责发生制原则改革工商银行现行	
会计科目体系·····	庞兴武 张海峰(129)
议强化银行会计内部管理·····	周盛章(133)
银行会计事故、案件的因与防·····	石崇林 何淑哲(137)
浅谈基层行会计工作管理·····	李特强(143)
调整信贷结构要充分发挥会计、结算职能作用··	金士坤(148)
新时期会计人员思想政治工作之浅见·····	方玉林(154)
浅谈新形势下改进银行会计凭证的必要性·····	仲 华(158)
对银行结算改革的几点反思·····	刘国强 张力中(161)
对推行单联式支票的几点看法·····	李卫平(168)
恢复异地托收承付结算方式后的问题及建议·····	李曼平(172)
商业汇票推广难的原因和对策·····	张静芳(176)
银行汇票实施以来出现的问题及改进设想·····	鲁 玫(181)
结算管理失控的深层原因及对策·····	李开泰 王京水(188)
谈银行结算方式的防欠清欠性选择·····	蒋洪深(195)
结算纪律松弛现象透视·····	毛建政(202)
浅谈资金在途延压的成因与对策·····	韩建礼(206)
专业银行推行目标成本管理探讨·····	刘富春(211)
对专业银行成本管理的思考·····	陈拴英(215)
试析储蓄成本对银行效益的影响·····	魏长进 赵向伟(220)
工商银行成本考核模式初探·····	曹保社(224)
试论通货膨胀对银行经营成果的影响·····	杨 骏(229)
以权责发生制作为成本核算的原则·····	张小康(232)
浅谈基层行处计算机核算管理·····	张吉功(240)
浅谈计算机在银行会计业务中的运用和管理·····	吴生辉(248)

对公业务上机后加强会计管理工作的探讨·····	高绪纶(254)
加强银行会计内部管理充分发挥计算机 的作用·····	李 岩(260)
银行会计工作中应用微机存在的问题及其 对策初探·····	王立芷(266)

建立银行会计内部控制制度初探

张 延 文

近几年，银行会计各项规章制度日臻完善，但各类经济案件和结算事故却时有发生，内部作案比重和金额之大令人触目惊心。针对案件、事故的发生，上级行又相应地制订一些防范制度，虽然起到了一定的防止作用，但这种头疼医头、脚疼医脚、治标不治本的做法，不仅增加了工作量，而且不可能全面、有效地防止案件、事故的发生。究其根源，除部分会计人员政治和业务素质差，法制观念淡薄等原因外，还有一个主要原因，就是没有利用会计人员之间，在处理业务过程中相互联系、相互制约作用，并使之制度化。为此，笔者仅就如何建立银行会计内部控制制度、强化内部管理作一粗浅的探讨。

所谓内部控制制度，是内部各职能部门和工作人员，在财务活动和有关业务活动中，相互联系、相互制约的一种职责分工制度。其内容包括：建立健全岗位责任制；设置内部牵制组织；完善内部稽核制度；拥有能够胜任职责任务的人才等四个方面。内部控制，作为现代控制理论的基本方式之一，已广泛地被国民经济各行各业所应用，形成了各具行业特点的内部控制制度。结合银行会计业务的特点，我认为，建立银行会计内部控制制度必须从以下四个方面着手：

一、健全岗位责任制

随着银行业务的发展，会计人员经常变动，会计核算、结

算方法、联行制度不断改革，再加电子计算机的广泛应用等原因，使原来制订的就岗位论岗位的责任制，已经不能适应当前银行会计管理的要求，也不适应会计人员的价值观。因此需要会计系统自上而下地制订出适合银行现代内部管理的一整套岗位责任制。在落实、执行过程中，还要根据岗位和人员素质的变化，加以调整、修改和进一步完善。因此说，这是一项长久的、工作量很大而又贯穿于日常内部管理中的系统工程。由于各行处间业务量的大小、机构的多少、人员的素质、数量及日常习惯做法各有不同，因而岗位职责的确定，没有一定的模式可寻。但在制定岗位责任制时，应做到以下两点：

1. 改变过去按照传统的记帐、复核、接柜等岗位制订责任的做法，由管理人员根据业务量，人员数量、素质等条件，考虑应设置哪些岗位，确定这些岗位的职责权限，使岗位人员各尽其才，各展其能。要经过与所辖人员反复酝酿，确实能被大多数人接受并经上级主管部门认可，方才最后确定（以后每次变动，也要向上级主管单位备案）。然后根据岗位的重要程度，技术要求和工作量，划分岗位等级，制订岗位等级标准和晋级的条件，从精神上激发职工的上进心。设置岗位时，一定要做到：事事有人管，人人有专责，办事有标准。

2. 把岗位责任与经济利益挂起钩来。根据岗位等级的不同，设置不同的奖金等级和工资等级，实行等级薪金制度，打破干多干少一个样，贡献大小一个样和奖金分配大锅饭的局面。

二、建立内部牵制组织

所谓内部牵制组织，是以岗位责任制为基础，由经济事项有关各方相互制约的一种管理制度。各项规章制度是否得以贯彻执行，能否做到正确处理业务事项和提高核算质量，不能依

赖于其他部门来检查、督促，要靠业务处理过程中经办的各方相互制约、相互监督，也只有经办的各方能够做到自始至终地相互制约、相互监督。如钱帐分管、印押证分管，经办各方就是相互制约的关系。诸如先记帐，后签发汇票（报单）、票据交换的控制、银行承兑汇票的签发等重要环节和部位，均需要逐项制订出分工管理（操作）的办法，作为指导经办人员的规范，落实到实践中去，便可形成一套系统的内部牵制组织。建立内部牵制组织，必须坚持以下三条原则：

1. 结合岗位责任制，给予各岗位人员一定的职权和责任，如银行承兑汇票的签发，如果协议书规定的手续不完备，经办人员有权拒绝签发银行承兑汇票，汇票签发错误，经办员又要负一定的经济责任。

2. 处理每项经济业务，不能由一个人全部包办。在制订岗位责任制，建立内部牵制组织时，都要考虑各部门和每个人之间的相互制约作用，把各个环节紧密地牵制在一起，使之互相复核、对证和监督。

3. 建立严格的凭证管理制度和凭证传递制度。凭证管理制度包括两个方面的内容：一是银行会计经办的每笔业务事项，使用的凭证必须是合法的和有效的；二是空白重要凭证要做到按份控制，纳入表外科目核算。凭证传递制度要详细规定每一种凭证应由何人填制、使用，是否须经有关人员签章，需要经过哪些环节处理及凭证的最终装订、保管、销毁等处理程序和处理手续及其经办人员各负的责任等。

三、完善内部稽核制度

稽核部门独立于业务部门之外，熟悉会计各项规章制度，了解本行会计具体情况和特点。会计部门实行内部控制制度后，对会计部门的稽核，应以岗位责任制和内部牵制组织的落

实为重点，改变过去稽核只是“马后炮”的做法，注重防患于未然。因此，在建立一支富有战斗力的稽核队伍的基础上，完善稽核工作制度，改进工作方法，促进内部控制制度的规范化。

1. 把事前稽核放在主要地位。通过事前对贯彻落实制度的稽核，能起到把关堵口，防患于未然的作用。使各项业务、财务活动沿正确的轨道运行，从而有效地控制，直至杜绝违章操作、贪污舞弊的现象发生。

2. 把岗位责任制落实和内部牵制组织的稽核纳入日常工作中去。检查各岗位人员是否按照各自的岗位履行其职责；业务处理是否符合相互牵制的业务程序和规定；重要部位、重要环节，特别是内部牵制组织的薄弱环节，要做到每日检查；对其它业务事项进行随机抽查或定期检查。做到稽核控制有重点，帮助督促有对象。

3. 把事前、事中、事后稽核有机地结合起来。事前稽核的内容，要经过事后稽核；事中发现偏离岗位责任计划指标的现象，事后要稽核其是否按照稽核人员的要求进行了及时纠正；事前稽核把事中、事后稽核发现的较严重和较多的问题作为工作的重点。只有三者结合起来，才能更好地发挥稽核对会计内部控制的监督、控制和促进作用。

同时，还要赋予稽核部门一定的权力，有权责令会计部门对稽核报告限期落实。稽核部门直接对行长负责，不参与任何会计业务事项的处理，保证其以相对独立的身份进行稽核，确保内部控制制度得到贯彻落实。

四、提高会计人员的政治和业务素质

在一切社会活动中，人是决定的因素。如果没有人去履行岗位职责任务、去发挥内部牵制作用，去完成内部稽核事项，

就根本谈不上建立和实施会计内部控制制度。因而，在现有会计人员的基础上，必须努力提高会计人员的素质，增强执行制度的自觉性，使他们更好地完成各自的岗位职责任务。

1. 增强凝聚力。开展多种形式的政治思想教育和业务理论学习，在会计人员中形成“爱行如家”的风气，增强主人翁意识和责任感。

2. 给予动力。提干论资排辈，长工资按年限长短，已经不适应现代经营意识，严重阻碍了人们主观能动性的发挥。现代经营管理要求管理人员“论功行赏”、“按劳付酬”。在银行应实行“等级薪金制度”和岗位按等级晋级的办法，从物质和精神上激发会计人员的工作热情和奋发向上的精神。

3. 启动活力。制订多种形式的，旨在提高会计管理水平和核算质量的“奖励制度”，如“合理化建议有奖制度”，“安全核算无差错奖励制度”等。对优秀者给予奖励，鼓励干部职工发挥主观能动性，充分发挥会计人员的聪明才智。

总之，上述四个方面是不可分割的、相互联系、相互补充、又相互制约的有机整体。健全的岗位责任制是内部控制制度的基础；内部牵制组织是内部控制制度的核心；完善的内部稽核制度是内部控制制度的保证；而提高会计人员的素质，是内部控制制度的根本条件。只有同时具备这四个条件，并将四者有机结合起来，建立银行会计内部控制制度，才能充分发挥各岗位人员在处理业务过程中相互联系、相互制约的作用；才能自始至终地监督和检查一切业务处理过程及其结果。只有银行会计内部控制制度得到贯彻落实，才能够使银行会计各项规章制度得以全面、系统地贯彻执行，从而达到强化内部管理，防止差错，堵塞漏洞，确保财产、帐款安全之目的。

（作者单位：山东济宁市分行）

会计专业实行目标管理之我见

宋辉林 王引平

目标管理是现代化经济管理的重要组成部分。随着专业银行企业化管理改革的日益深化，给银行会计管理工作提出了新的要求。在这一形势下，探讨和研究会计专业实行目标管理，不仅是完善内部经营机制、促进银行业务发展的需要，而且是深化金融改革所必需。本文拟就此谈点浅见，以期探讨。

一、会计专业实行目标管理的客观要求

长期以来，由于受单一计划经济的影响，我国一直实行财政统收统付，信贷统收统支，物资统购统配的经济体制。在此情况下，银行会计在金融活动中作用甚微，会计管理主要依靠行政手段。党的十一届三中全会以来，尤其是党把中心工作转移到经济建设上后，我国金融事业有了长足发展。联行制度、信贷资金管理制度、结算制度以及内部财务管理制度等的一系列改革，给会计管理工作增添了新的内容，提出了更高的要求，也促进了会计管理工作水平的提高。但就现状而言，仍存在以下问题：其一、业务发展与人员配备极不适应。近几年，随着商品经济的迅猛发展，金融活动日趋活跃，银行会计业务量翻番增长，而银行会计人员增加甚微。据宝鸡市工商银行统计，1989年人日均会计业务量达189笔，比建行初期的1985年增加了1.43倍，而同期全辖人员仅增加了77人，远低于业务发展速度，从而导致一线会计人员超负荷工作，给管理工作增加了难

度。其二，现有会计队伍中，业务尖子青黄不接，部分会计人员业务素质低、技能差，难以适应工作需要。据调查，宝鸡市工商银行现有会计人员342名，从文化程度看，大专以上的仅占10.53%，高中及中专程度占83.33%，初中及其以下者占6.14%；从取得的专业技术职称看，中师占8.2%，助师占15.2%，员及其以下者占50.9%；从达标情况看，达到总行级能手的只有4人，达到省行级的7人，远低于上级行规定的标准。这种一方面业务技术水平不高，一方面业务量逐年激增的情况，给会计管理工作带来了强烈反差。其三，少数会计人员制度观念淡薄，影响了会计工作质量。近几年，一些行处在抓业务工作时，放松了基础管理和基本规章制度的学习，加之纪律约束不严，以致个别工作人员有章不循、违章操作的现象时有发生。有的甚至监守自盗，有的内外勾结，给国家资金造成严重损失，不仅影响了业务的正常开展，而且使会计管理工作出现“滑坡”势态。其四，管理手段落后，使会计人员的整体优势难以充分发挥。现行的银行会计管理主要依靠行政手段，上下一般粗，从而导致管理者管理意识不强，行为不规范，在此情况下，一线操作者既无压力，也无动力，“干多干少一个样，干好干坏一个样”的思想在各行处普遍存在。这种状况既阻碍了会计人员的积极性、也使改善服务、提高工作质量成为一纸空谈。

综上所述，不论从银行业务发展角度看，还是从会计队伍建设、强化内部管理方面考虑，现行的以行政手段为主的银行会计管理，显然难以适应，亟待改革。

二、会计专业实行目标管理的主要内容

对会计专业实行目标管理，就是将会计工作任务和要求转化为以定量目标为主，以定性目标为辅的形式，围绕目标的实

现，适当引入激励机制，以充分调动会计人员的积极性，使会计管理工作逐步实现规范化、标准化的一种科学管理方法。其内容主要包括：

（一）目标的确定。根据工商银行会计工作特点，本着能全面反映和考核会计工作全貌的原则，拟定工作效率、工作质量、服务质量、业务技术和内部管理五项目标。

（1）工作效率。按人事部门核定的额定定员标准考核。具体讲，就是对经济发展缓慢、业务量较小、基础管理工作薄弱的行处按核定的定员标准考核。对经济发达、业务量集中、管理力量较强的行处按核定的定额标准考核。

（2）工作质量。分定量指标和定性指标考核。定量指标主要包括全年无万元以上内部责任事故和无千元以上经济案件，会计业务差错率控制在万分之零点五以下；定性指标主要考核基本规章制度贯彻执行情况，如是否坚持了总会计坐班制度，是否坚持印、押、证三分管制度，会计核算是否做到了帐帐、帐款、帐据、帐实、帐表和内外帐务六相符等。

（3）服务质量。按县、区行和辖属的基层单位分别考核。其中，县区行所辖30%的对公营业单位被上级行（或地方政府）评为优质文明服务单位；基层单位服务工作全面达到地区城市行制定的优质文明服务标准。

（4）业务技术。每年度按全辖会计人员计算，1%晋升为总行级单项技术能手。省行级能手、一级手的达标面分别占全部会计人员的3%和5%，并坚持按季对35岁以下的会计人员进行基本功考核测试，结果记入本人业务技术档案。

（5）内部管理。考核的目标主要是：会计全员出勤率在90%以上，全年无贪污、盗窃、挪用等经济案件，无被骗冒领和丢失现金及空白重要凭证等事故；业务量登记台帐齐全，统计数字准确、及时，无弄虚作假和漏登、错登现象。