

构筑企业会计造假的防范机制

日期: 2003-06-17 作者: 程江涛 阅读: 2218

企业会计造假, 其原因是多方面的。笔者认为最关键的就是缺少行之有效的防范机制。构建企业会计造假的防范机制, 应从以下四个方面入手。

一、加强会计人员职业道德建设

1、加强职业道德培训和纪律教育。会计人员要以《会计法》为准则, 树立会计的职业形象和人格尊严, 做到自律、自重, 依法理财。坚持原则, 认真履行核算和监督职能, 敢于抵制歪风邪气, 严格把关, 不怕得罪人, 不怕打击报复。

实事求是, 客观公正, 是会计人员应当追求的一种境界, 更是保证会计工作充满生命力的重要基础。提供真实可靠的会计信息, 是会计人员的重要职责, 离开了客观公正和真实可靠, 会计信息就失去了价值, 会计工作也就失去了存在的价值。经济越发展, 会计越重要, 也就越要求诚实信用, 要求用强有力的道德支撑来维护市场经济的“游戏规则”, 营造公平竞争的环境。

会计人员作为市场经济秩序的重要维护者, 其职业道德和业务素质在一定程度上决定着会计工作的质量, 影响着市场经济秩序的健康发展。加强会计人员职业道德建设对从主观上防范会计造假具有十分重要的意义。朱军容基在上海国家会计学院正式揭牌仪式上, 为学院题写了校训“不做假帐”。不做假帐, 是每个会计人员最基本的职业道德和行为准则, 是加强财经法纪和监管工作的基础, 也是当前整顿和规范市场经济秩序的迫切要求。国家财政主管部门应当编写一套适合对会计人员进行职业道德教育的教材, 定期组织会计人员进行学习。要求会计人员做到爱国守法、明礼诚信、团结友善、勤俭自强、敬业奉献, 在实践中把这些内容和要求具体化和通俗化, 在会计工作岗位上, 履行好自己的职业道德责任。

2. 加强业务学习, 提高业务水平

会计工作带有十分明显的“职业性”, 会计人员必须按照会计制度的“刚性”原则进行操作, 这就要求会计人员必须按照会计制度培养职业技能。为此, 对中低级会计教育要以会计专业知识、会计处理程序、会计法规、会计制度等基础性教育和实践能力为主。在此基础上, 加大对中高层会计人才的教育培养, 特别是对中高层会计的创新能力和创业精神的培养。同时, 加大对会计从业人员的后续教育的力度。由于会计环境变化无常, 会计制度经常随经济政策的变化而变化, 会计人员只有不断学习新的会计制度和相关知识, 才能对变化后的事项作出真实的反映, 所以要求对从业会计人员不断进行教育培训, 科学地确定培训内容, 做到教育对象层次化, 知识结构系统化, 为会计人员及时更新知识提供保证。

二、加强会计法制建设, 充分发挥法律规范的约束作用

会计法律体系共分三个层次。第一是《会计法》, 它居于会计法律规范体系的最高层次, 是制定其他会计法律规范的依据。第二是会计行政法规。它是依据《会计法》由国务院制定发布, 或者由国务院财政部门拟定、经国务院批准发布的调整经济生活中某些方面会计关系的法律规范。第三是国家统一的会计制度。国家实行统一的会计制度, 是规范会计行为的重要保证。

1、要依法加大对会计造假事件的处理力度, 对胆敢造假的相关人员处以严惩。同时, 尽快完善立法, 制定《会计法》实施细则和有关会计信息质量的管理法规, 以法律手段为主, 辅之以经济和行政手段, 从而保证会计资料合法、真实、完整。坚决查处和严厉打击利用虚假会计信息偷税漏税, 损害国家和社会公众利益的行为, 严惩那些违反国家法律法规规定, 致使会计信息不真实的当事人和责任人。

2、建立会计造假的责任追究连坐制度

对敢于检举、揭发会计造假的会计人员和相关人员予以重奖和保护。对于知情不举和为会计造假提供方便的会计人员和相关人员予以重罚。使会计造假行为受到更广泛的监督。

3、建立会计人员信用等级制度。由各级财政部门为每个会计人员建立信用档案, 定期对会计人员的从业情况进行考核并备案, 同时为每个人划分出信用等级。会计人员信用档案应向全社会公开, 并免费向社会提供咨询服务。使坚守诚信的会计人员受到全社会的广泛尊重, 并能获得丰厚的报酬, 有造假行为或有不良从业记录的会计人员将得不到任何企业聘用, 最终被淘汰出会计行业。

三、加强内部控制制度, 铲除会计造假的“土壤”

据美国《内部审计》杂志上的一份调查报告表明, 自1986年4月至1990年11月止已发现的114份欺诈案例, 多数与虚假会计信息及内部控制制度不健全有关。

1、内部控制的主要方法有以下八项。

组织控制。设置合理的法人治理结构, 建立适当的责任制度, 使不相容职务相互分离。

授权控制。企业必须建立授权批准体系, 包括授权批准的范围、授权批准的层次、授权批准的责任。针对常规业务进行一般授权, 针对例外业务进行特别授权。

会计控制。包括合理的记录程序、严密的凭证制度、统一的会计政策。

预算控制。预算控制是一种与公司治理结构相适应, 涉及企业内部各个管理层次的权利和责任安排, 通过这种安排, 以及相应的利益分配实现内部管理与控制。预算管理需要企业全员参与。企业预算以销售为起点, 以利润为中心, 以成本费用控制为重点, 以现金流量

标题 搜

<<< 推荐新闻:

- ◆ 关于举办“提高科技自...
- ◆ 关于公布“知识产权创...
- ◆ 征稿、征订启事
- ◆ 重要消息: 山东省科技...
- ◆ 面向理事单位征稿通知
- ◆ 杂志理事单位名单
- ◆ 管理箴言

<<< 阅读排行:

- ◆ 杂志理事单位名单
- ◆ 会计信息失真问题的思...
- ◆ 以知识管理为核心的人...
- ◆ 价值链管理与作业成本...
- ◆ 征稿、征订启事
- ◆ 新世纪企业管理的总体...
- ◆ 管理箴言
- ◆ 重要消息: 山东省科技...
- ◆ 管理箴言
- ◆ 太阳纸业2002年度...

过刊查询
山东软科学



平衡为保障。

实物控制。包括：限制接近、定期盘点、记录保护、财产保险。

人员素质控制。建立严格的招聘程序，保证聘用人员的条件；定期培训，提高员工的业务素质；激励与约束并重，加大考核与惩罚力度；岗位定期轮换，抑制不良动机。

电算化控制。包括一般控制和应用控制。一般控制，主要对电算系统构成和环境实施控制。包括系统组织和管理控制；系统开发和维护控制；系统设备、程序和网络安全控制。

应用控制，是对电算化处理活动进行的控制。包括输入控制、输出控制等。

内部审计控制。内部审计可监督其他控制政策和程序的有效性，促成良好控制环境的建立。内部审计能为改进内部控制提供建设性意见。内部审计是内部控制的一种特殊形式，是对其他内部控制的再控制。

四、改革我国企业绩效评价制度，消除企业会计造假的外部诱因

1、传统的企业绩效评价的局限性

- (1) 传统的绩效评价方法难以适应现代制造环境的要求。
- (2) 绩效评价传统系统是对过去活动结果的财务衡量。
- (3) 传统绩效评价系统建立在传统会计数据的基础上，以财务衡量为主。
- (4) 传统财务评价指标偏重于企业内部评价，忽视了对外部环境的分析。
- (5) 传统财务绩效评价指标由于评价对象制约，不能够及时地对经营情况进行反馈。
- (6) 传统绩效评价方法不能适应信息发展的要求，无法对新经济企业进行业绩评估。

2、今后，企业绩效评价应突出以下几个方面：

- (1) 企业业绩评价纳入整体战略管理全过程。
- (2) 实现财务指标与非财务指标的有机结合，体现企业的长期可持续发展优势。
- (3) 重视创新业绩的评价，形成企业持续不断的核心竞争优势，是今后绩效评价的重要内容。
- (4) 知识与智力资本纳入绩效评价指标体系，以体现无形资产在绩效评价方面的重要作用。

通过绩效评价制度改革，使企业绩效评价跳出“数字出官，官出数字”的怪圈，使社会对企业家的评价从单纯的经济效益转向经济效益与社会效益的综合评价，使企业家一心一意发展企业，不必再为粉饰业绩而铤而走险，去制造虚假会计信息。

(作者单位：山东省地质调查院) (2003.2期)

【目前共有18篇对该新闻的评论】

【发表评论】