

目 录

卷首语

- 2004年我国图书出版业基本数据解读 / 宗 诚

专论·特约稿

- 认真搞好出版规划, 推动出版繁荣发展 / 邬书林

编辑学·编辑工作

- 文化缔构与编辑选择 / 杨光宗
- 科技期刊文稿处理质量三题 / 康元生 李唯东 李幼萍 朱万忠
- 纪实性风格与故事化手段的结合 / 任婕
- 图书版式设计的多元化及认识的理性回归 / 张红宇
- 高校学报与学科建设 / 李 勤
- 报刊语言的失范与对策 / 余武英

出版学·出版工作

- 出版职业精神与先进文化的内在协同性 / 董中锋
- 《文化关怀中的现代出版》问世 /
- 大学出版社的体制改革和机制改革 / 周玉波 刘苏华
- 论出版学高等教育 / 何 皓
- 当前励志图书崛起现象的思考 / 王 伟
- 出于阅读 /
- 退货迷离 路在何方 / 杨晓鸣
- 求证·解读·演绎 / 张辉冠

数字技术·多媒体·网络出版

- 网络环境下的图书发行模式研究 / 谢新洲 张春铭
- 现行评价机制对网络学术出版的影响与对策 / 陈少华 黄晓薇

书苑掇英

- 我们现在没有了古旧书店 / 史可荣
- 故事期刊发展趋势初探 / 郑 鸣
- 出版集团财务监督体系的构建 / 朱华海

编辑史·出版史

- 19世纪末20世纪初 中国报刊的人文精神 / 黄艳林
- 出版文化史研究论著目录补遗(2000—2004) / 范 军 辑录

编辑随笔

- 没想明白的一些问题 / 孙琇
- 送别宋原放同志 / 雷群明
- 我读书, 我写书 / 明廷雄

出版集团财务监督体系的构建

朱华海

出版集团要作为一个整体向前发展, 应当建立健全合理的企业治理结构, 真正形成一支善于作战的联合舰队, 而作为企业治理结构组成部分的财务监督的完善是必不可少的。一个设计科学、运转有效的财务监督体系, 不仅对于改善集团财务管理、提高企业绩效有积极作用, 而且有利于提高会计信息质量。

尽管现代企业组织结构趋于扁平化, 但一个管理层级所能控制的幅度毕竟有限, 科层结构也许永远存在。根据委托代理理论, 只要有科层结构存在, 就有信息失真的可能, 从而产生内部人控制现象, 这一问题的解决有赖于企业治理结构的构建。财务资源或者说资金、财产等是企业可持续发展最重要的资源之一, 构建科学的财务监督体系也是企业治理结构的重要内容。出版集团财务监督体系的内容主要包括制度建设、人员管理和考核体系建设等方面。

一、制度建设

制度是实施财务监督的依据, 也是考核财务监督绩效的依据。制度建设有三个层面: 一是国家、政府的相关财经、税务、审计等政策、法规; 二是出版企业集团为规范促进集团发展制定的相关制度; 三是集团各成员企业根据自身特点制定的制度。完善的制度是财务监督能够有效执行的保证, 出版集团应当根据自身发展的需要制定一系列企业运营制度, 在财务管理制度方面主要有投资管理制度、资产管理制度、资金管理制度、成本和费用管理制度、销售管理制度、利润管理制度等。在制度完善的基础上, 引入预算管理工具, 在资金支付方面实行严格的预算管理, 使企业的各种业务经营活动更加规范, 以增加企业行为的可预见性和可控性。

二、人员管理

良好的制度需要人来执行, 制度监督是一种静态监督, 有制度并不意味着制度就能够被有效贯彻执行, 因而在人员的安排方式上, 对财务监督的效果有重要影响。在集团内部治理上, 出版集团应当根据不同企业的不同情况选择合适的治理结构。现代企业治理结构有多种实现方式, 传统的股东会、董事会、经理人治理模式只是其中一种, 在出版集团产权为全部国有的情况下, 此种模式并不适合出版集团, 况且此种模式的管理成本比较大。在这种情况下, 集团总部向所属企业派驻财务总监或财务负责人是一种理想的选择(经理层由总部派遣是当然的)。经理层负责业务经营, 对企业最终经营绩效负责, 但不是企业所有权的代理人。财务总监或财务负责人是所有者派出的监督者, 财务总监既要经理层负责, 即对财务信息的真实性负责, 又要对集团总部负责, 即侧重财务资源的安全性和增值效果方面的责任, 这种安排比较适合中小型企业。在人员的委派方式上, 可以提供各种候选人方案, 让双方有选择的余地, 被委派的人事关系留在总部。

三、考核体系建设

制度建设和人员委派属于事前和事中监督, 并不能保证监督效果充分发挥, 通过考核体系的建立, 打开信息反馈的渠道, 是对财务委派人的激励和约束。考核体系建设主要包括考核指标设定和考核方式选择。

在考核指标上, 可以根据各种制度设置一系列指标, 定性和定量相结合。就对财务委派人员的考核指标而言, 理论界和现实操作中并没有成功的先例可资借鉴, 因为财务总监

- 重返那遥远的金色麦地 / 徐 鲁

品书录

- 出版学术网开通一周年 / 程国重 章雪峰

- 《著作权案例评析》介绍 / 一 凡

◆ 各期杂志

2000: 第3期 第4期

2001: 第2期 第3期 第4期

2002: 第1期 第2期 第3期 第4期 增刊

2003: 第1期 第2期 第3期 第4期

2004: 第1期 第2期 第3期 第4期 第5期 第6期

2005: 第1期 第2期 第3期 第4期 第5期 第6期

2006: 第1期 第2期 第3期 第4期 第5期 第6期

2007: 第1期 第2期 第3期 第4期 第5期

工作的最终成效并不是以数字化形式反映的,那么对财务总监的考核应当回到财务总监的工作本质中去,或者对财务总监的工作过程进行考核。一个会计机构的职能就是真实地反映经济活动的现状,并形成有效信息供各界参考,而这些工作是通过会计机构所有员工来完成的,财务总监的工作就是与其他员工一起并通过其他员工来完成这些工作的,总的说来,财务总监是起计划、领导、协调和控制的作用,那么考核指标确定的依据是以上工作的完成情况。根据以上分析,可以设定如下参照指标。

1. 是否有工作计划。工作计划是否包含了一定期限内所要完成任务的相关安排,工作计划的制定是否综合多方需要制定,工作计划中的任务、责任是否分解到财务部门的每个职工。

2. 是否就有关情况与有关部门、人员进行沟通。沟通的目的、方式及结果怎样,是正式沟通,还是非正式沟通;是定期沟通,还是临时沟通;是书面沟通,还是当面沟通。

3. 是否给予财务部门其他员工必要的指导。在部门建设上采取了哪些措施,是否给予员工必要的培训,培训效果如何。

4. 在贯彻各种制度时,财务总监采取了何种措施。部门岗位设置是否体现了控制原则,是否对各种制度的执行进行了必要的监督,各种工作程序、手续是否完备、合法。

5. 是否注重自身的提高和学习,包括业务学习和政治学习。

在考核指标确定的基础上,可采用评级、排序等多种考核方法。在考核时,注意不同的指标需要不同的人员来做出评价,这就要求多方参与到评价活动中来,如总部、企业经理层、部门员工等。评价的目的是为了以后工作绩效的提高。

(作者单位:湖北长江出版集团)

(ID:835)

© 2001-2003 出版科学杂志 版权所有

报刊转载必须征得同意并支付稿酬,网络转载必须注明作者及本刊网址

武汉大学信息管理学院4楼403室 邮政编码430072 电话:027 68753799 传真:68753799 E-mail: cbkx@163.com

技术支持: cgz@163.com

【您是第位访客】