

财务文化建设的目标模式及实现途径

陈兴述(教授) 冯琳

(重庆工商大学会计学院 重庆 400067)

【摘要】 本文从我国实际出发,提出了企业财务文化建设的目标模式,探讨了这一目标模式的基本构架并阐述了实现目标模式的基本途径。

【关键词】 财务文化建设 目标模式 实现途径

一、财务文化建设的目标模式

我国企业应建立起以传统财务文化为根基,以时代精神和现代财务价值观念为核心,博采社会文化、民族文化、企业文化和外来文化之精华,适应社会主义市场经济体制和财务现代化要求的开放性财务文化体系。这一目标模式的基本构架是:

1. 符合市场经济和现代企业管理要求的财务价值观。传统观念认为,企业的经济效益是由生产经营部门创造的,而财务部门仅仅是一般的职能管理部门。事实上,在企业管理中,处于中心地位的财务管理起到了举足轻重的作用。而且,财务管理还是直接创造经济效益的一种管理活动。在实际工作中,企业财务部门不仅可以通过筹资活动和投资活动直接创造经济效益,而且可以利用独立于生产经营过程之外的资金来创造经济效益,这些经济效益都直接体现在企业的财务成果之中。建设优秀的财务文化,必须充分认识到财务管理在企业管理中的地位和作用,树立正确的财务价值观。

2. “以人为本”的财务管理哲学。虽然财务工作的质量与财务组织、财务方法、财务手段等密切相关,但最终起决定作用的还是人。财务人员的价值取向、知识水平、工作能力、道德准则、思想觉悟等,是影响财务工作质量和效率的最关键、最重要的因素。因此,财务文化建设要坚持以“人”为中心,要树立“人本位”的财务管理思想,抓住“管理的人”和“人的管理”两个基本环节。在“管理的人”方面要从增强财务组织的内聚力和外引力入手,提高财务人员的思想文化水平和业务素质,选拔德才兼备、具有开拓创新精神的财务负责人,实现财务队伍群体结构的最优化;在“人的管理”方面,要贯彻“能位匹配”的原则,做到位得其人,充分发挥每个财务人员的积极性、主动性和创造性。

3. 富有时代特色的财务精神。这主要包括:①主人翁精神——尽职尽责、尽心尽力;②集体主义精神——团结互助、协调配合、同心同德、争创集体荣誉;③奉献精神——大公无私、不为名利、吃苦耐劳、精心理财;④开创精神——开拓创新、励精图治、锐意改革;⑤求实精神——实事求是、如实反映、真实披露;⑥拼搏精神——自强不息、奋发向上、不断进

取;⑦竞争精神——勇于竞争、追求卓越、争先创优;⑧斗争精神——坚持原则、维护法纪、不畏权势;⑨敬业精神——热爱本职、精通业务、精益求精、忠于职守;⑩服务精神——认真负责、出谋划策、优质服务。

4. 合义取利的财务道德规范。财务人员必须加强政治学习,不断提高政治思想水平,坚持原则,顾全大局,遵纪守法,忠于职守,廉洁奉公,实事求是,为提高企业经济效益而勤奋工作。这些要求的核心是一个“义”字,即财务人员的行为要符合职业道德规范。我国传统文化中历来就有“见利思义”、“义而后取”、“合于义则取利”的思想,这些思想在当前市场经济条件下仍然是适用的。作为掌握企业财经大权的财务人员,更应该如此。

5. 富有效率、充满活力的财务组织机构和财务管理体制。合理设置财务机构是企业开展财务工作的组织保证。实践证明,财务机构与会计机构合而为一的一元化组织形式已不能适应市场经济发展的要求,分设财务与会计机构已势在必行。财务管理体制属于“上层建筑”的范畴,是财务管理思想、财务管理观念、财务管理规范的综合反映。为了发挥财务管理体制的内在功能,体制设计者必须研究企业内外经济环境,研究企业面对的经济政策、市场、技术等多维变量,结合企业自身的特点,设计出科学合理、符合企业经营活动和理财活动实际且运行顺畅、调节灵敏的财务管理体制。

6. 健全的财务制度。财务制度是企业组织和从事财务工作所必须遵循的基本原则与规范。现代企业的财务制度一般应包括筹资管理制度、投资管理制度、资产管理制度、成本费用管理制度和收益分配管理制度等内容。每一项制度都必须根据国家的有关规定,结合企业生产经营的特点和管理的需要,就管理的机构及人员、职责分工与协作、内部控制制度、具体要求与标准等内容做出明确的规定。只有建立健全企业内部财务制度,才能保证企业财务工作有条不紊地进行。

7. 高度发达的财务物质文明。这里所说的财务物质文明主要包括以下三个方面的要求:①财务工具现代化。企业要大力开发财务软件,推动财务电算化向更高层次发展,使之更好地为财务管理服务。②财务产品优质化。一方面要使财

团队氛围对团队中X效率的影响

屈仁均(博士)

(云南财经大学 昆明 650221)

【摘要】 团队生产中存在X效率问题。导致X效率的影响因素很多,本文主要探讨了团队氛围对X效率的影响,同时对其他影响因素也作了简要介绍。

【关键词】 团队氛围 X效率 领导方式

莱宾斯坦1966年提出的X低效率理论,被视为20世纪经济学上的一大发现。传统的微观经济理论认为,厂商的目标是利润最大化,即把既定的资源合理配置,实现成本最低或利润最大。这种由于资源合理配置而产生的经济效率被莱宾斯坦称为“资源配置效率”。但是,在资源配置达到最优的情况下,各个企业中仍大量存在由于经营不善、工人不肯努力等原因引起的浪费,即低效率。这种低效率不是由于资源配置不合理引起的,而是由于某些未知的因素引起的,并普遍存在于家庭、企业和政府部门之中。克服这种现象与改善资

源配置一样可以提高经济效率,但克服X低效率所带来的效率与资源配置效率不同,是一种“非资源配置效率”,莱宾斯坦称为X效率。简言之,X效率就是在资源配置不变的情况下由于企业内部成员努力程度增加或管理水平提高而产生的经济效益。尽管莱宾斯坦只对组织中的X效率问题进行了探讨,但不难推测,作为现代组织的一种生产方式,团队生产中也存在X效率问题。

二、实现财务文化目标模式的基本途径

财务文化建设虽然没有固定的运作方法和程序,但一般应经过诊断、定格、强化、调整和提高共五个阶段。这些环节相互联系,相互制约,共同形成有序的财务文化建设过程。

1. 诊断。首先要广泛收集过去和现在的有关资料,并进行整理、归类和分析,以便了解和掌握企业财务文化的历史和现时情况,明确已经形成或建立的财务价值观、财务精神、财务制度、财务组织等,然后诊断出正误及是否符合时代要求等。在此基础上要结合企业实际设计出企业财务文化建设和发展的大致轮廓,并提出具体的实施方案。

2. 定格。对于第一步提出的财务文化纲要,经过一段时间的实践检验,如果证明是符合实际、行之有效的,就应该及时地进行定格设计,即用简明扼要、精炼确切的语言把它们表达出来,形成系统的财务文化体系。在财务文化的定格设计过程中,要以财务精神文化特别是财务价值观为主,同时还应包括财务物质文化、财务制度文化等内容。

3. 强化。财务文化定格设计的完成,标志着该企业财务文化在理论体系上有了一个雏形。在这个基础上,还需要强化和推进财务文化的建设。首先,要通过各种途径宣传进一

步强化广大财务人员的财务文化意识,力求使这些文化观念深入人心,变成实际行动。其次,在实践中予以强化。一方面要发挥领导的示范作用,另一方面要树立先进,通过榜样力量来达到强化的目的。

一、团队氛围对X效率的影响

大量的调查数据表明,现代社会的团队大多由知识型员

工组成,团队氛围对X效率的影响主要表现在以下几个方面:首先,团队氛围对X效率的影响,主要是通过团队氛围对团队成员的努力程度产生影响。团队氛围好,团队成员的努力程度高,团队的生产效率高;反之,团队氛围差,团队成员的努力程度低,团队的生产效率低。

4. 调整。在定格设计的财务文化规划的指导下,企业要有计划、有针对性地进行财务文化调整。邀请专家学者和企业领导、财务人员进行研讨,从而全面、深刻地认识当前财务文化建设的态势,以便发现问题和不足,然后进一步研究改进的办法和策略,以至对整个规划方案进行若干部分或总体上的调整、丰富和补充。

5. 提高。财务文化建设是一个发展和提高的过程。应该根据形势的发展和需要,在不断更新的过程中塑造和优化财务文化建设,使其处于不断提高和发展的良性循环之中。

需要说明的是,财务文化建设是企业各项具体财务管理工作的集中体现,只有将财务文化建设寓于各项具体的财务管理工作中,才能落到实处,收到实效。因此,企业应该将财务文化建设与其他具体的财务管理工作中紧密结合起来,通过财务文化建设促进企业各项具体财务管理工作的质量和效率的提高,通过做好各项具体的财务管理工作,推动财务文化的形成和发展。

主要参考文献

1. 李亚光.企业财务文化与企业财务管理目标选择.贵州财经学院学报,2005;6
2. 张根海.企业文化剖析.长沙大学学报,2006;1