



多元经济体制下的会计人员管理构想

湖南工业大学 刘正军 胡承德

如何结合我国实际情况来加强会计人员的管理,这是摆在当前会计理论界和实务界面前的一个重大课题。对此,笔者进行了如下探索。

一、健全会计法律法规,加大执法力度,把会计法律责任真正落到实处

1.健全会计法律法规。目前实行的会计法律法规中,允许或禁止的行为规定很多,而应负法律责任的内容较少。对此,笔者认为我国会计法律法规不但要明确规定违法成本,而且要使违法成本高于违法收入。

2.借助继续教育,对单位负责人和会计人员有针对性地开展法制宣传教育。应提高他们的法律责任意识,使他们真正认识到,靠违法手段获取利益是不可取的;以身试法,必定得不偿失。

3.加大执法力度,执法从严、违法必究,把会计法律责任真正落到实处。会计监管委员会在采用诸如定期或不定期、通知或不通知、报送或不报送、抽查或详查等多种形式,对企业单位会计执法情况进行常规性检查,对检查中发现的违法单位和个人,坚决依法制裁,不能心慈手软。

二、提高行业准入门槛,采用分类管理办法,强化会计人员从业资格证书的管理

1.提高行业准入门槛,会计行业凡进必考。近年来,会计从业资格准入门槛较低,应适当提高准入难度,增加考试科目,试行全国联考办法。

2.采用分类管理办法。首先,对考试合格人员颁发成绩合格证,并按是否在岗进行分类。然后,对在岗会计人员凭单位证明及成绩合格证,向财政部门申请办理会计从业资格证书,财政部门同时在全国会计人员管理信息库中登记;对已取得成绩合格证但未在岗的会计人员暂不办理会计从业资格证书。财政部门对未持有会计从业资格证书的人员不必在全国会计人员管理信息库中登记。

3.加强对在岗会计人员从业资格证书的年检。2004年《会计从业资格管理办法(征求意见稿)》主张取消对会计从业资格证书的年检,但笔者认为不但不宜取消,而且应进一步强化。各单位应按期向当地财政部门报送会计从业人员名册,然后由财政部门进行网上核对。对按规定不能继续持有会计从业资格证书的会计人员,财政部门有权注销其电子档案中的相关网页。

三、增强考核力度,建立会计人员管理信息库

1.建立会计人员职业规范考核体系。因考虑到会计人员管理的重要性、复杂性、权威性特征,笔者认为会计人员职

业规范考核体系的内容应包括政治思想表现、职业道德、岗位工作能力、学识水平及除上述内容以外根据会计人员管理的需要会计人员必须考核的内容。

2.建立会计人员管理信息库。它是指由县级以上(含县级)的会计监管委员会对所管辖地区的每个从业会计人员,按其单位名称、性别、出生年月、政治面貌、学历、职务、职称等基本信息,结合会计人员职业规范考核体系内容,建立地方从业会计人员网络档案,然后由上级对下级进行收编,直至形成一个全国联网的会计人员管理信息系统。

3.定期对每个从业会计人员进行年度考核。从业会计人员的年度考核一般可以确定在次年的三月进行。考核内容是会计人员职业规范考核体系的内容。考核程序是先由从业会计人员进行自我述评,然后由单位会计负责人签署考核意见,再由单位主管会计工作的负责人签署考核意见。需要说明的是,单位会计负责人的考核意见必须由单位第一负责人签署。最后由县级以上(含县级)会计监管委员会根据自己对所管辖地区从业会计人员的常规检查情况和从业会计人员的自我述评、单位考核意见等按优秀、称职、基本称职和不称职四个层次进行年度综合考核。

4.向社会公开。县级以上(含县级)会计监管委员会将年度综合考核情况录入全国联网的会计人员管理信息系统,然后由我国最高级会计监管委员会在网上向社会公开。

四、把握改革契机,建立和完善会计人员的劳动权益保护机制

1.进一步完善劳动合同制度,加强对会计人员权益的保护。完善劳动合同制度非常重要,它关系到劳动关系以及会计人员权益保护是否被纳入法制轨道的问题。

2.采取措施,尽量减少会计人员与用人单位之间存在的的不平等。一要健全社会保障体制,进一步扩大社会保险覆盖面,消除会计人员的后顾之忧。二要加强会计职业培训的力度,提高会计人员的就业竞争能力,以此来弥补会计人员的劣势,减少其依附性。

3.进一步发挥劳动监督职能。建立劳动合同申报制度,用人单位应在会计人员劳动合同签订后的一段时间内将劳动合同送到劳动行政部门和会计监管委员会备案,为劳动行政部门和会计监管委员会对用人单位聘用会计人员的情况进行监



简论西方商业银行内部资金转移价格

四川农业大学 冯晓伟 郑循刚

所谓内部资金转移价格,是指资金在银行内部不同部门、不同产品、不同机构之间流动时所产生的价格,也可以理解为商业银行内部非独立核算的资金供求双方发生资金转移时所产生的交易价格。之所以称为“内部”,是因为这个价格只在某一银行内部有效,而与客户和其他商业银行并不存在直接的关系。

内部资金转移价格的最终目标是对商业银行的各个组织机构、产品、部门以及客户提供和使用的资金进行合理估价。这些机构、产品、部门及客户是商业银行盈利能力的考评对象。内部资金转移价格的制定涉及到一系列管理会计惯例及实务,它不由公认的会计原则或监管会计准则来推动,而是根据商业银行自身的实际情况以及管理意图并结合管理会计的一般原则制定。

督奠定基础。劳动行政执法部门、会计和法律技术鉴定委员会应对企业执行劳动法律法规和履行劳动合同条款的情况进行监督检查,及时对企业违法解除劳动合同的行为予以纠正,加强劳动执法力度,一旦发现违法现象存在,应及时督促改正,情节恶劣的,要依法给予处罚。

4.建立劳动争议处理的分轨体制,即“裁审分离、各自终局”的体制。当事人发生了劳动争议后,调解机构调解不成或者当事人不愿调解的,可以由当事人在申请仲裁和提起诉讼之间自由选择,若申请仲裁,就不得再提起诉讼,仲裁裁决为终局裁决;若提起诉讼,就不得再申请仲裁,诉讼实行两审终审,从而缩短处理争议的时间,减少争议处理的成本并能尊重当事人对争议处理方式的选择。

此外,还可以通过明确工会的权利来充分开拓、发挥工会组织的作用,把工会履行职责的重点转移到维护会计人员权益上来,以在企业内部形成劳资抗衡机制等。

五、完善继续教育,充分发挥行业协会的作用,全面提高会计人员的综合素质

1.继续教育组织、培训部门要充分发挥行业协会的作用。也就是说,继续教育组织、培训部门要从会计监管委员会中分离出来,负责具体事务,而会计监管委员会只负责继续教育的考核工作。这样做,既可使会计监管委员会摆脱具体繁琐的事务,集中精力加强对会计人员的管理,又能利用职业组织的人才优势和专业知识优势,使继续教育组织、培训部门充分发挥作用。

2.继续教育对象要扩展。《会计法》明确规定,单位负责人要对本单位的会计工作和会计资料的真实性、完整性负责;会

一、西方商业银行内部资金转移价格的一般原则

在设计内部资金转移价格体系及其实现机制的过程中,西方商业银行已经制定了许多基本的原则,并把它们作为内部资金转移价格体系的基础。

1.要为所有资产负债表中的科目制定内部资金转移价格。这意味着,全部资产将要支付筹资成本和费用,而所有负债和权益资本都将收到支付给它们的转移价格。尽管这一原则表面上看起来很简单,但采用这一原则可以避免很多争议,也可以防止商业银行内部各个部门、机构试图逃避内部资金转移价格制定的现象发生。

2.内部资金转移价格要由商业银行总行的资金部负责制定。总行资金部既要负责商业银行内部、外部资金的调配,又要负责内部资金转移价格的制定。这是因为,总行资金部日常

计人员作为《会计法》的忠实执行者,依法对本单位的会计活动进行会计核算,实行会计监督;注册会计师依法对企业和相关单位负有社会监督责任。而从当前社会上出现的诚信危机来分析,它已不单纯是会计人员的个人行为,因此继续教育对象不应该只是针对会计人员,还应包括单位负责人、注册会计师等。

3.继续教育内容要增加。随着时代的发展,人才继土地、资金之后成为又一项重要资源。一个知识面不全的人可以用道德补偿,而一个道德败坏的人却难以用知识补偿;能力不足,责任可补,责任不够,能力不能补。一个人只拥有知识和能力是永远不够的。因此,继续教育的内容不应仅限于专业知识,还应包括市场经济、法律法规、税收、诚信教育以及政治思想等方面的知识。

4.继续教育考核形式要转变。因考虑到继续教育内容的增加和继续教育对象的实际工作情况,继续教育组织、培训部门要对继续教育对象全部实行集中培训教育将会有很大的难度。鉴于此,继续教育组织、培训部门可以采用网络远程教育和集中培训教育等多种教育方式相结合的办法,分层次、分对象、有重点地进行,如具有中级以上职称的会计人员应与只有初级职称或尚未取得职称的会计人员分开培训。前者培训内容可以深一些,既有会计实务,又有会计理论的培训;后者则应注重会计实务上的培训。同时,为防止继续教育流于形式,会计监管委员会可以采用严格的教学管理办法,实行教考分离,并将继续教育考核结果与会计人员的会计从业资格证书管理挂钩,如连续两次不参加继续教育者,注销其会计从业资格证书和电子档案中的相关网页等,与单位负责人的绩效考评挂钩,使会计继续教育真正落到实处。☐