

新制度下行政事业单位 会计信息系统更新升级的几点建议

朱光亮 骆伟琼 杨眉

继《政府会计制度——行政事业单位会计科目和报表》(下称新制度)发布后,2018年8月,财政部发布《关于贯彻实施政府会计准则制度的通知》,要求各部门、各单位加强政府会计信息化建设,确保2019年1月1日之前单位会计信息系统所生成的信息能够满足政府会计改革的需要。

长期以来,行政事业单位会计信息系统存在诸多问题,如会计核算软件种类繁多,大量单位会计信息系统独立运行,运维及升级成本高,各类财务数据通过层层上报、人工汇总方式进行,数据汇总效率低下、容易出错;会计核算软件中会计科目不统一,明细科目、辅助核算项、数据格式、数据基础规范的不同导致各单位记账的规范程度不高,数据汇总的技术难度很大,汇总后的数据因难以清洗加工,利用价值有限,进而为财政、审计等部门的监管工作带来较多不便。因此,为满足新制度实施的要求,提升单位内部财务管理水平,行政事业单位必须更新升级会计信息系统。笔者拟对此提出几点建议。

(一)增加新旧制度衔接模块,使新旧切换便捷准确

为使单位能够按照新制度要求实现数据正确转换,确保新旧账套的有序衔接,笔者认为,原有会计信息系

统应增加新旧制度的切换功能,包括旧账套科目导入、新旧账套科目对应、科目数据补登录、账务调整、新账报表生成、工作底表调整等。增加了衔接模块后,会计人员进行新旧制度切换时只需完成三个动作,即导入旧账科目,并与新账进行对应(新系统应不仅能够支持新旧科目对应,还应能够对应辅助核算要素、自定义要素),然后补录相关数据,最后进行账务调整(因为账务调整的业务大部分集中在固定资产业务中,特点是共性强、数量大,因此需要具备调整模板功能,批量解决问题)。

(二)保证系统操作简便、自动高效,使财务人员快速上手、灵活应用

平行记账必然会增加单位会计人员的工作量,因此在调整系统时应充分考虑人机交互、界面风格、易用性等问题,制证过程中加入人性化、自动化、高效化的设计。具体而言,系统应设置业务和事项对应的财务会计科目和预算会计科目。机制凭证模板功能提供分组设置,系统根据机制凭证模板将有数据来源的支付数据自动生成会计凭证。对熟悉的业务,会计人员可选择会计科目直接录入会计凭证;对不太熟悉的业务,系统会有针对性地提供业务和事项模板,会计人员可选择相应的业务事项模板,录入

金额,即可迅速准确地完成凭证制作工作。

(三)提供查询和报表功能,实现层层追溯

系统应能提供明细账、部门/项目辅助账、资产负债表、科目余额表、收入支出月报表等功能,以满足单位财务人员日常查账、对账等要求。应支持会计凭证原始单据扫描、附件上传,符合监督单位收支合规性,并实现从科目明细账、记账凭证、支付凭证、用款计划到电子凭证的层层追溯查询。此外,为了提高报账效率,加强报销人员与财务部门之间的互动,应充分利用“互联网+”的模式,从业务发生端将原始单据的电子化数据纳入全过程管理。

(四)为政府综合财务报告提供数据支持

根据财政部2018年3月发布的《政府综合财务报告编制操作指南(试行)》,政府综合财务报告中的财务报表包括会计报表和报表附注,其中会计报表包括资产负债表、收入费用表和当期盈余与预算结余差异表。2019年新制度施行后,单位财务会计核算实行权责发生制,政府综合财务报告中的“当期盈余与预算结余差异表”作为从收付实现制向权责发生制过渡的特殊会计报表将不再需要。资产负

TB 集团绩效管理存在的问题及改进措施

司马建明

TB 集团是全国钛白粉生产骨干企业之一，拥有年产 5 万吨高档钛白粉、6 万吨聚合硫酸铁的生产能力。近年来，TB 集团发挥自身优势，融科研、开发、应用于一体发展高新技术，结构不断优化，实现了规模与效益同步快速增长。TB 集团一直采用关键绩效指标 (KPI) 评价方法，每年对厂部（主要从产量、品质、成本、管理规范四个方面）和各职能部门（主要从专业工作、基础管理、预算管理三个方面）进行绩效考核，同时制定目标责任书以明确厂部和各职能部门的责任。此举虽然取得了一定的成效，但在绩效管理方面仍然存在这样或那样的问题。同时，随着国家对化工类企业的环保要求越来越严格，单一使用 KPI 绩效评价方法导致评价体系缺乏前瞻性、全面性和长期性，无法满足集团的发展需要。基于此，笔者对 TB 集团绩效管理存在的问题进行简要分析，并提出改进措施。

（一）TB 集团绩效管理存在的问题

1. 激励机制不够完善

一是激励主要体现在短期层面，缺乏期权、股份制等长期激励形式。比如，TB 集团员工收入由月度考核收入和年终奖励两大部分组成，其中月度考核收入又分成固定收入和绩效考核收入，这些都属于短期的激励，容易导致员工产生短视行为。二是激励方式较为单一，均属于物质激励层面，忽视了精神层面的激励。

2. 战略目标不够明确

TB 集团为厂部、各职能部门制定的绩效评价方法多局限于任务层面。基于此，厂部、各职能部门把专注点聚集在提升自身绩效方面，而忽视了在实现企业战略中的位置，从而无法使整个企业有机协调运营。绩效管理不仅仅是考核企业绩效，更是一种战略目标实现所需要的工具。唯有从企业经营战略目标出发，将目标进行层层分解，使得每一个部门都能明确自

身任务以及完成自身任务可以对战略目标推进的贡献，才能真正实现绩效管理的价值。

3. 厂部与厂部之间责任不够分明

TB 集团由于产品性质的特殊性导致其生产工序较长，在生产过程中某一厂部会给其他厂部提供生产原料和半成品，上一厂部的半成品如果出现质量问题会对下一厂部生产的产品品质造成影响。此外，产量是厂部进行绩效考核时的关键指标，由于上一厂部的原因有时会导致后续厂部停工待料，进而影响到后续厂部的产量。

（二）改进措施

基于 TB 集团绩效管理存在的问题，笔者认为，可将平衡计分卡 (BSC) 与 KPI 有效结合，构建一种新型的绩效管理体系。新的绩效管理体系设定基本指标和先进指标，加大对员工和部门的激励力度，进而能够确保企业战略目标的实现及效益的提升。

1. 基于平衡计分卡的指标体系

债表、收入费用表、现金流量表（由单位自行选择编制）以及报表附注将成为政府综合财务报告最直接的数据来源。对资产负债表和收入费用表，系统只需按照新制度的相关要求设置报表项目与会计科目之间的对应关系，直接从科目中提取数据，即自动生成报表。对于报表附注，需根据附注中

的每一项披露内容，找到系统中对应的科目，然后在该科目下设置辅助核算项或明细科目。例如科目“1212 应收账款”按照债务人类别披露，即应在该科目下新增辅助核算项债务人类别（值集包括表内要求的部门内部单位、部门外部单位、其他）。如此，会计人员每次只需通过对辅助核算的勾

选，就能明确每一笔收支的性质分类，自动生成报表附注。这既能有效降低会计人员的工作量，又能减少人为干预，提高政府综合财务报告的基础数据质量。

（作者单位：北京兴财信息技术有限公司 责任公司）

责任编辑 李卓