

分析,开发和建立适应外部环境的战略和信息系统。而现代(内部)管理会计则将视野范围囿于企业内部,着重于企业内部的经营决策和控制,主要担任内部会计的职责。

(四) 时效观念不同。战略管理会计力足于企业的长远利益,其时效观念是长期的。对战略管理会计来说,企业环境的某些因素的变化,虽然目前看不出它的良好收益,但只要对企业长期战略有益,就可以选择它;反之,虽然眼前效益较好,但并不能带来长期效益,也不利于企业核心竞争力,那就可以不选择它。而现代(内部)管理会计则主要着眼于短期经营决策和成本控制,其时效观念是中短期的。

(五) 提供信息不同。战略管理会计提供的信息具有多样性、完整性。它不仅要搜集企业内部生产经营方面的信息,而且更要收集企业外部政府机关、金融结构、中介组织、大众媒体、竞争对手、消费者等方面的信息;不仅要反映货币性的财务信息,更要反映实物资产的质量、人力资源的内涵等非财务信息;不仅要提供过去实际资料的信息,更要尽可能地提供即时的、预测的和模拟未来的信息。而现代(内部)管理会计则注重企业内部信息和财务信息,在提供信息方面具有一定的局限性。

(六) 运用方法不同。由于企业内外环境的多变性,战略管理会计也采用了较为灵活的方法体系。战略管理会计运用的方法不仅仅有财务指标的预决策方法,而且还吸收了诸如环境分析法、竞争对手分析法、生命周期分析法、预警分析法、价值链分析法、产品组合矩阵法、成本动因法、综合记分法等多学科的方法,从而可以为战略管理提供更加广泛和有效的信息。而现代(内部)管理会计则受制于内部管理的局限,采用的方法主要是财务决策方法。

(七) 服务对象不同。战略管理会计提供的战略决策信息是企业高层决策者所需的,一般并不面向企业其它管理层。现代(内部)管理会计,特别是责任会计,需要设置若干责任中心,其相关信息是为企业各个管理层面服务的。

(八) 从业人员素质要求不同。战略管理会计要求从业人员既要有会计专业知识,又要有管理知识、生产知识、电脑知识等;既要涉及财务部门,又要涉及营销、生产、技术、人事等部门;既要有知识技能,又要有战略眼光、创新意识。而现代(内部)管理会计对从业人员的素质要求则相对较低一些。

战略管理会计与现代(内部)管理会计的未来发展应该是:

(一) 战略管理会计是对现代(内部)管理会计的创新,有待不断发展。战略管理会计的产生,顺应了经济全球化的潮流,有效地服务和支撑了企业的战略管理。战略管理会计的研究方向和领域突破了现代(内部)管理会计的局限,将立足点放在企业的长远战略,将视野扩展到企业的外部环境。它是对现代(内部)管理会计的观念创新、内容创新、方

法创新,是管理会计发展过程中又一次重要的飞跃。它使人们拥有了获得包括财务信息在内的多方面信息的独特的信息系统。战略管理会计目前还处于初创时期,其体系还在不断研究和探讨之中,随着新经济浪潮的推动和竞争的加剧,战略管理会计必将得到大发展。

(二) 现代(内部)管理会计不会被战略管理会计完全替代,有待不断完善。尽管战略管理会计是现代(内部)管理会计的创新,但并不意味着它可以完全替代现代(内部)管理会计。不仅企业内部管理需要现代(内部)管理会计,而且战略管理会计本身也需要现代(内部)管理会计的信息资源。因此,现代(内部)管理会计既有存在的必要,又有不断完善的必要。

(作者单位:河海大学国际工商学院理财系)

责任编辑 袁庚

加快会计人员 市场化进程的对策

卢佳友 孙洪娟

会计人员市场化的实质就是在确立企业市场主体地位和坚持会计人员自主择岗、用人单位自主择人的前提下,使会计人员找到最适合发挥自己才能的岗位,企业找到最适合需要的会计人才,并通过市场的竞争机制从根本上提高全员素质,通过市场的监督机制规范企业的会计行为,从而使会计的职能作用得以充分发挥。本文认为,加快会计人员市场化进程应采取以下对策。

1、建立市场运行保障机制

(1) 建立法律保障体系。通过提供一个统一、公正、公开的法律规范系统,使会计人员市场的建设和完善始终在规范化、法制化的轨道上运行。会计人员作为特定的职业身份和资格,不仅为社会而且必须为法律所认可。例如,会计人员的入市标准,应在法律中予以规定。

(2) 积极改进职业管理制度。顺应政府转变职能的需要,会计人员的管理应由会计人员市场自行管理。原由财政部门管理的会计人员在职培训和职业道德教育等应交由会计人员市场管理机构承担;赋予注册会计师协会对会计人员市场监管的权力等。

(3) 搞好配套改革。当前关键是要加快国企改革、加快现代企业制度建设的步伐,推动人员配置的市场化进程。打破档案、地域等对人才的无形约束,改革落后的户籍管理制度,形成统一的全国性大市场,并通过充分竞争,提高会计人员的整体素质,实现会计人员和用人单位的最佳配置。

(4) 市场运行的其它必备条件。建立全国性的统一大市场,会计人员在全国范围内择业、流动;庞大的人员档案资料都要登记并更新管理办法,必须有大容量的档案和信息处理工具的支持;专业化的管理队伍和可操作的管理办法都是十分必要的。

2、制定市场运行操作规程

市场本身的操作规程是市场运行必须遵循的原则和程序,具体表现为各种制度。

(1) 会计人员工资制度。即会计人员的聘用价格由供求关系决定,经双方协商确定下来。聘用价格一般取决于两个因素:一是会计人员本身各方面的条件,包括政治、业务、道德品质等;二是市场需求。市场以它特有的机制,强有力地约束每一个具有会计身份者的行为,并激励他们不断奋发向上。

(2) 契约制度。即会计人员和用人单位双方的责权利以契约形式在法律许可的范围内固定下来。这是维护双方合法权益的需要,为日后双方发生纠纷提供解决的依据,也有利于会计监督职能的发挥。契约内容涉及会计人员的工作范围、职责权限、办公条件、奖金幅度、任职期限,用人单位必须遵守的有关条款,以及双方违约责任等。

(3) 建立健全竞争机制。只有健全的竞争机制,才能发挥市场的正面作用。而竞争机制在于以下制度的支持:资格

准入制度,包括会计人员的入市标准、用人单位的入市条件及市场监督机构对入市资格审查制度;信息共享制度,即建立全国统一的会计人才大市场,便于企业和会计人员在全国范围内选人、选岗;监督、仲裁制度,对市场主体行为实施监督、检查和处理,同时接受社会对主体行为的举报,受理有关争议、仲裁,维护市场主体的合法权益。

3、加强对会计人员的管理

(1) 会计人员的档案管理。档案资料是用人单位选人定岗的重要依据之一,是对会计人员实施监督 and 在职培训的参考资料,也是进行会计人员统计工作的数据来源。市场档案管理部门应妥善保管,并根据各方反馈的信息及时更新。部门内部工作人员应严于律己,防止篡改等舞弊行为的发生。对于未被用人单位录用的会计人员,市场应为其提供有关需求信息,允许和支持他们从事相关职业,以促进人才的合理流动。

(2) 会计人员的追踪管理。市场管理部门应对会计人员的执业情况进行定期或不定期的检查,以问卷调查等形式进行年度考核,发现问题及时处理,重大问题报有关部门处理。

此外,还要开展会计人员的在职培训和职业道德教育。会计人员市场化不是一蹴而就的事情,尤其在我国社会主义市场经济体制尚待完善、市场发育不健全的情况下,更是一项长期而艰巨的系统工程,但实现会计人员市场化必将全面提高会计人员的整体素质,实现会计人员和用人单位的最优配置,给整个社会带来高效益。

(作者单位:中南大学经济管理学院)

责任编辑 许太谊

· 简讯 ·

陕西省成立全国第一家 省级机关会计核算中心

7月3日,陕西省省级机关会计核算中心(以下简称“会计核算中心”)举行了揭牌仪式。省长程安东、副省长贾治邦、省纪委书记李焕政等有关方面的领导出席了揭牌仪式。受财政部领导委托,会计司司长冯淑萍也应邀出席。

该会计核算中心为县处级全额预算管理的事业单位,定编64人,隶属省财政厅领导。现已配备55人,其中:主任1人,总会计师1人,工作人员53人。上述人员均来自省政府各厅(局)现有会计人员及财政系统干部,并经财政、人事、编办三个部门联合组织考试、考核后择优选用,经几周的业务强化培训和现场模拟操作后上岗,学历均在大专以上。

会计核算中心内设10个核算柜组,每个柜组5名会计,分管6—7个省级部门和单位的会计业务。采取“一厅式办公、柜

组式作业”。会计核算中心对试点单位采取“集中管理、统一开户、分户核算”的管理办法,试点单位一律取消会计、出纳岗位,撤销银行账户,只保留一名报账员。试点单位各项资金收付和结算以及日常会计核算、会计报表编制、会计档案管理等工作,统一由会计核算中心办理。通过竞标,中国光大银行成为会计核算中心的代理银行。会计核算中心集中管理的资金包括:1、行政经费、事业费及专项经费;2、中央部委的专项拨款;3、预算外资金;4、行政性收费、罚没收等其他收入。

据了解,到2001年1月1日,省委、人大、政协以及省政府尚未纳入统一核算的单位,都将实行会计集中核算制度。

(胡兴国)