

行风险抵押年薪制的基础上,加大激励力度,经营者最高年薪达到 30 万元;约束方面,除制定重大开支联合会签、财务审计和招待费公开等制度外,大力推行监事会听证制和评审制,加强对管理者的约束力度。

3、从管理制度上入神。一是在用人上,建立了能上能下的业绩考评制。改制企业在机构设置和职数上,大多做到了精干高效,以责定岗,机构精简到 66%,厂级领导精简到 41%,中层干部精简到 76%。二是在用工上,建立了竞争上岗的合同聘用制。改制企业大多实现了上岗定合同、下岗定待遇的规范管理。各企业通过采取全员竞岗、逐级聘用的方式,大量精简了富余人员,同时通过建立劳务市场,对岗上人员实行动态管理。三是在分配上,建立了以绩定酬的效益工资制和按股分红的风险回报制。企业取消了保底工资,岗上人员按劳动贡献全浮动计酬,岗下人员按政策给予一定待遇,股东按入股额年底参与分红,形成了按劳分配与按资分配相结合的分配新格局。四是在成本管理上,建立了按工序或车间分级核算的制度。追求成本最小化已逐步成为各企业干部职工的自觉行为,生产成本、管理费用逐年下降。如武汉市水泥厂水泥成本由 1997 年的每吨 207 元降至 1999 年的每吨 142 元,降幅达 31.36%;武汉市玻璃厂实现了全国同类工艺水平的最低成本。五是在质量上,增强了品牌意识,建立了服务追踪制度。如武汉市硅酸盐制品厂以质量品牌的优势,在产品市场竞争中占领了本地区约 60%的

市场份额。六是在资金上,建立了信息反馈制度和约束监控制度。如武汉市硅酸盐制品厂实行产品销售与资金回笼的双向监控制度,有效地保证了资金的良好运转。

4、从发展机制上入神。发展是改革的目的,为此,我们根据企业从困境中起步的实际,着力建立了三大发展机制:一是建立滚动扩张的积累发展机制,就是从企业的长远发展和股东的长期回报出发,多积累、少分配,多配股、少分红。通过自我积累更多的发展资金,实现企业的滚动扩张。如武汉市玻璃厂通过自我积累,完成了全国首例“一窑两制”工艺的技改项目,并在一年内成功地新上了压延玻璃等新产品,一举扭转了企业连年亏损的局面,全面实现了扭亏为盈。二是建立盈利升级的跳跃发展机制。就是根据投资者的盈利目的,形成入股—回报—扩股—更大回报的良性循环,促使企业盈利水平的不断升级。如武汉市硅酸盐制品厂组建新企业后半年内就进行了一次扩股,企业发展势头迅猛。三是建立资本营运的辐射发展机制。就是对有形和无形资产进行战略性配置,通过内引外联,拿出优惠的政策、创造优越的条件、给予优厚的回报,舍眼前图长远,舍小利图大利,吸纳各方资金,达到盘活资产,发挥其最大效益的目的。如武汉市水泥制品厂采取以土地换发展的资本营运策略,使企业发展跳跃性登上一个新的台阶。

责任编辑 周文荣

2000 年度会计资格 考试阅卷工作结束

2000 年度全国会计专业技术资格考试阅卷工作已经圆满结束。最近,人事部公布了今年全国会计专业技术资格考试的合格标准:

会计专业技术中级资格:财务管理 56 分,经济法 60 分,中级会计实务 55 分。

会计专业技术初级资格:成本会计 60 分,经济法基础 60 分,初级会计实务 56 分。

(财政部全国会计专业资格考试办公室)

财政部布置 2000 年 会计信息质量抽查工作

财政部 2000 年会计信息质量抽查工作布置与培训会于 7 月 5 日到 7 日在沈阳召开。会议确定今年抽查以各单位贯彻落实《会计法》的具体规定为主要内容;抽查对象集中安排在外贸、中国电信系统、汽车、机械等四个行业及部分民营企业;抽查时间定于 7 月到 9 月;抽查主要采取

专员办就地直接抽查的方式进行;抽查人员在以专员办的检查人员为主的前提下,有计划地选择一批执业水平高、职业道德好的人员作为后备力量。

(本刊记者)

启事:本刊 2000 年第 6 期刊登的《关于印发〈会计从

业资格管理办法〉的通知》(财会字[2000]5 号)文件,因发文机关对其中部分条款做了修正,现将修正后的条款刊登如下:
“第四条 中央在京单位的会计从业资格管理,由中共中央直属机关事务管理局、国务院机关事务管理局按照各自权限分别负责。”“第五条 中国人民解放军、中国人民武装警察部队、铁道部系统的会计从业资格管理,由中国人民解放军总后勤部、中国人民武装警察部队后勤部和铁道部分别负责。”“第六条 (一)坚持原则,秉公办事,具备良好的道德品质;……(四)热爱会计工作。”“第二十一条 …… 构成犯罪被依法追究刑事责任的,不得重新申请取得会计从业资格证书。”“第二十四条 被吊销会计从业资格证书的人员,对会计从业资格管理部门处罚决定不服的,可依照有关法律、行政法规的规定申请行政复议。对行政复议决定仍不服的,可以依法向人民法院提起行政诉讼。”

(本刊编辑部)