

中、美、日关于 销售利润分析方法的比较

秦志敏

关于产品销售利润额的分析,中国、美国、日本的分析方法不尽相同,现就各国常用之方法进行比较,以取众多方法中之精华,为我国销售利润分析的科学化服务。

企业商品产品的销售利润是销售收入减去销售成本和销售税金后的余额,因此,影响销售利润的因素我国通常有五个,即,销售数量、销售品种结构、单位价格、税率和单位成本。生产等级产品的企业,产品销售利润额的变动还受到等级构成因素的影响;美国、日本由于成本中含税金,因此,影响因素是四个。

一、销售数量影响分析的比较及评价

中国销售数量影响利润的分析计算公式为:

$$\text{销售数量变动对利润的影响} = \frac{\text{计划销售} \times (\text{按计划价格计算的} - 1)}{\text{利润总额} \times \text{销售计划完成}\%}$$

美国把销售数量(含销售结构)变动对销售利润的影响分为销售数量差异和成本数量差异两方面,即:

$$\text{销售数量差异} = \frac{\text{基年} \times \text{实际} - \text{基年} \times \text{基年}}{\text{单价} \times \text{销售量} - \text{单价} \times \text{销售量}}$$

$$\text{成本数量差异} = \frac{\text{基年单} \times \text{实际} - \text{基年单} \times \text{基年}}{\text{位成本} \times \text{销售量} - \text{位成本} \times \text{销售量}}$$

销售数量是销售利润的正指标,而销售成本是销售利润的反指标,因此,

$$\begin{aligned} \text{销售数量变动对利润的影响} &= \text{销售数量差异} - \text{成本数量差异} \\ &= \frac{\text{基年单} \times (\text{实际} - \text{基年})}{\text{位利润} \times \text{销售量} \times \text{销售量}} \end{aligned}$$

日本把销售数量变动对销售利润额的影响也分为

两个步骤:

$$\text{销售量变动对实际销售的影响} = \frac{\text{实际} \times \text{基期} - \text{基期} \times \text{基期}}{\text{销售量} \times \text{单价} - \text{销售量} \times \text{单价}}$$

$$\text{销售量变动对实际销售成本的影响} = \frac{\text{实际} \times \text{基期单} - \text{基期} \times \text{基期}}{\text{销售量} \times \text{位成本} - \text{销售量} \times \text{单位成本}}$$

综合上述两步,销售量变动对销售利润的影响推导结果与美国相同,即:

$$\text{基期单位利润} \times (\text{实际销售量} - \text{基期销售量})$$

综合各国的分析方法,中、法简单明了,并符合经济活动分析的原理。美、日方法有三点局限:其一,计算过于繁琐,把销售量变动对利润额的影响分散在销售数量差异和成本数量差异两个步骤,完全可以按上述推导的结果用一个步骤体现出来;其二,其销售量影响数额中,不仅包括了纯数量的影响,也含有品种结构的影响,这样,混淆了各影响因素及其影响程度,不利于责任归属和分析评价;其三,分析中所依据的计量基础是实物量而不是价值量(销售收入或销售成本),在企业生产两种或两种以上产品时,此计量基础是不合适的。

二、品种结构影响分析的比较及评价

中国销售产品品种结构影响利润的分析计算方法有三种:综合法、品种法和余额法。三种形式殊途同归,最终的影响总数是一致的,现以综合法为例:

$$\begin{aligned} \text{产品品种结构变动对利润的影响} &= \sum \left(\frac{\text{各产品的} \times \text{计划单} - \text{计划利}}{\text{实际销量} \times \text{位利润} - \text{利润总额} \times \text{销售计划完成}\%} \right) \end{aligned}$$

美国、日本把品种结构因素(组合因素)的影响包括

进行。

(作者单位:四川石油财经学校)

控制成效显著的责任单位(部门)和个人,惩罚成本(费用)超支、损失浪费的责任单位(部门)和个人,真正体现奖优罚劣的原则,促进企业成本管理与控制卓有成效地

在销售量因素影响之中,在其分析过程中也考虑到品种结构的问题,但所运用的分析方法多为余额法,即用利润总差异扣减各因素影响后的余额作为品种结构因素的影响。

比较可见,中国的分析方法的基本原理是在变动后的销售量基础上再考虑品种结构的影响,分析的结果也是较符合实际的;美、日在理论上承认有品种结构的影响,但没有准确、清楚的分析公式,用余额法也是较为被动的分析方法,很难表明品种结构影响的真实程度,势必把结构与数量因素影响混为一谈。

三、价格影响分析的比较及评价

由于各国税金的性质和归属不同,所以对价格影响利润的分析方法亦稍有区别,但其基本原理都是在实际销售量的基础上,考虑到价差变动对利润额的影响。

中国主要有两种方法:

1. 单价变动对利润的影响

$$= \sum \left[\text{单价变动的各种产品的实际销量} \times \left(\frac{\text{该产品的实际单价} - \text{该产品的计划单价}}{\text{计划单价}} \right) \right]$$

2. 单价变动对利润的影响

$$= \sum \left[\text{单价变动的产品的实际销售量} \times \left(\frac{\text{该产品的实际单价} - \text{该产品的计划单价}}{\text{计划单价}} \right) \right] \times \left(1 - \frac{\text{计划税率}}{\text{实际税率}} \right)$$

显然,第一种方法只是单价变动对销售收入的影响,而不是对利润额的影响,此法是不妥的,正确的分析计算应参照第二种方法。

美国、日本由于税金列入成本,其分析方法为:

$$\text{单价变动对利润的影响} = \text{实际销售量} \times \left(\frac{\text{实际单价} - \text{基年单价}}{\text{基年单价}} \right)$$

四、税率影响分析的比较及评价

美国、日本按其制度要求税金进入成本,所以把税金与成本合二而一进行分析。唯有我国进行税率(或税金)因素的分析,认为尽管税率是不可控因素,也有单独进行分析的必要,否则,无论与价格还是与成本混合分析,都不利于区别影响利润额升降的具体因素及其影响程度,不利于分清可控与不可控因素。

我国对于该因素的分析方法有两种:

① 税金变动对利润的影响

$$= \sum \left[\text{单位税金变动的产品的实际销售量} \times \left(\frac{\text{计划单位税金} - \text{实际单位税金}}{\text{计划单位税金}} \right) \right]$$

这种方法没有把税率的影响独立出来,单位税金变动一是由于单价变动,二是由于税率变动所致,在此步骤分析中,应剔除单价变动的影响,具体应见方法②:

$$\text{② 税率变动对利润的影响} = \sum \left[\text{税率变动的产品实际销售量} \times \left(\frac{\text{计划税率} - \text{实际税率}}{\text{计划税率}} \right) \right]$$

五、单位成本影响的分析及评价

关于单位成本因素的分析,三国的基本原理是相同的。中国的分析计算公式为:

单位成本变动对利润的影响

$$= \sum \left[\text{单位成本变动的产品的实际销售量} \times \left(\frac{\text{该产品的计划单位成本} - \text{该产品的实际单位成本}}{\text{计划单位成本}} \right) \right]$$

美国、日本的分析计算中,实际与基年的单位成本顺序与中国的方法正好颠倒,但无本质的区别,其形式为:

$$\text{单位成本变动对利润的影响} = \text{实际销售量} \times \left(\frac{\text{实际单位成本} - \text{基年单位成本}}{\text{基年单位成本}} \right)$$



阜新市对会计机构 负责人实行双重任免

刘玉玺

辽宁省阜新市根据《会计法》以及财政部、人事部有关文件的规定,对会计机构负责人实行双重任免,有效地保证了会计人员依法行使会计职权。主要做法是:(1)市直各主管局会计机构负责人(会计科长、财务科长、计财科长、主管会计)由主管局党组提名,征得市财政局同意,报市人事局按照任职条件严格审查、考核同意,由主管局和市财政局联合下发任免文件,并报市委组织部备案。市直各主管局在此通知前已任命的现职会计机构负责人,要重新履行任免手续。(2)在实行双重任免的基础上,市政府责成市财政局任命全民工商企业的主管局和行政事业单位的财务科长为兼职财政特派员,并正式发给任命证书。(3)市直各主管部门对下属单位的会计人员及县区和集体事业单位的主管部门,也要参照上述通知精神作出相应的双重任免规定。(4)实行奖惩制度。对任免对象每年进行一次业绩考核,对忠于职守、贡献突出的人员,给予适当奖励,并作为晋级、晋升专业职务、评选先进的重要条件。对不能尽职尽责造成经济损失的人员,给予适当处分。奖励与处分均由财政部门 and 主管部门联合下发文件决定。