

加强企业财务伦理建设的几点建议

张天舒 郭梦轩

(一) 树立经济利益和社会利益共同体理念

一是应加强对财务人员的职业道德培训,特别是在财务人员入职培训中可邀请业内道德模范人物、专家学者进行专题讲座,以修正财务人员的道德认知误区,坚定其职业道德信仰。二是应开展职业道德培训实践。企业可为财务人员提供参与社会道德实践活动的渠道,检验其职业道德培训的效果,提升财务人员的道德认知水平。

(二) 设置企业财务伦理管理职能部门

企业可成立财务伦理管理机构,成员由公司管理者、独立董事、员工代表、财务部门以及其他职能部门负责人组成,负责制定企业的财务伦理制度,督促企业员工遵守企业伦理标准,并对员工进行财务伦理教育等。企业可考虑设立专门的财务伦理管理部门或在相关部门职能中增加财务伦理管理职能,其职能主要体现在针对企业财务决策问题提供伦理指导,对财务管理人员进行职业道德教育培训、制定企业财务伦理具体标准和规范、对企业财务伦理行为进行审查和评估,对企业财务活动是否符合财务伦理规范进行监督等。财务伦理管理部门的设立应符合专业、独立、公开的原则。人员可从内部选择或通过外部招聘、推荐等方式产生,聘任时除考虑其教育背景、专业水平之外,还应重点、持续考察其道德水平、诚信度等因素。

(三) 合理确定财务伦理评价指标

财务伦理评价指标应涉及企业财务伦理环境、制度及财务人员的责任、诚信等,以评价财务管理和执行主体是否对财务伦理有足够的认识,其行为是否符合伦理要求。由于伦理具有非强制性等特点,财务伦理评价指标应依照社会环境、企业生产经营活动特点、财务人员的整体素质水平等因素合理确定。根据诚信、公正、社会责任等原则,财务伦理评价指标可分为职业品德、遵法守纪、诚实守信3个二级指标,敬业程度、依法财务、尊重公众、专业创新、社会精神、工作效率、同行比较、学习效果、团队协作、组织忠诚度10个三级指标。具体可采取财务人员自评、企业财务伦理管理部门评价、服务对象评价等内部与外部相结合的评价形式,以确保伦理评价的公正性和客观性。

(四) 加强财务伦理制度化

一是明确财务伦理制度化的价值取向,即坚持诚信为本的伦理律令,加快观念化诚信向制度化诚信的过渡;充分体现公平,兼顾社会责任,保护财务活动中利益相关者利益不受损害,强化财务人员责任信念,实现组织利益与社会责任的平衡。二是应完善企业财务诚信管理制度,包括诚信惩罚机制和诚信激励机制。前者可通过对财务伦理主体的诚信状态评估,将结果划分成失信、诚信风险预警、合格、优秀四个等级,根据不同等级按照相关管理制度进行奖惩处理。

后者应更关注诚信激励机制的长效性问题,如企业可结合财务人员的工龄、在职期间有无失信行为等因素设置职业道德奖金,以奖励在财务职业生涯中认真履职、无失信行为的财务人员。

(五) 营造良好的诚信道德社会环境

一是政府相关部门可充分利用大数据技术推进信用信息网络平台建设,并对社会信用体系的构建给予政策保障。二是财经类高校人才培养中可开设财务伦理相关课程,合理设置课程学分和学时,为未来的财会专业人才把好职业道德关。三是企业应设立管理层道德标准,培育管理层的道德诚信意识,降低其系统性舞弊的可能性,强化其道德启发、引领和促进作用,使其率先做到遵纪、守法、履约、尽责,在财务管理活动中兼顾企业、顾客、员工与社会等多方利益。

(作者单位:内蒙古财经大学)

主要参考文献

- [1] 邹立, 佟岩. 企业伦理与会计职业道德专题研讨会综述 [J]. 会计研究, 2005, (7).
- [2] 王素莲, 柯大钢. 关于财务伦理范式的探讨 [J]. 财政研究, 2006, (5).
- [3] 李玫. 企业财务伦理缺失与重新审视 [J]. 金融经济, 2017, (5).
- [4] 彭庆. 相关方管理的知与行 [J]. 中国石油企业, 2008, (4): 38-39.