

利益相关者财务内部控制问题研究

闫东辉

摘要:文章从利益相关者的角度对其财务的内部控制体系进行重新构建,并进行详细论述。

关键词:利益相关者 内部控制 构建
中图分类号:F275 **文献标识码:**A
文章编号:1004-4914(2007)02-154-02

一、利益相关者理论

利益相关者理论是与以产权理论为基础的股东至上论相对立的学术理论,该理论认为公司的目标不能只定为股东利益最大化,而应该更加广泛。公司的目标尤其要考虑与其有长期利益关系的其他人员的利益。这些相关利益者包括经营者、供应商、客户、债权人、员工,甚至包括政府部门,其中员工是最重要的。利益相关者理论还认为利益相关者拥有明确的公司控制权和索取权,公司决策是多个利益相关者合力的结果。这种理论绕开了传统的产权或所有权问题,而从分析公司所有的参与者——利益相关者在公司运行中的索取权和责任入手,确定在公司中由谁得到剩余收益和承担剩余风险,并且认为过度强调股东的力量和权利会导致其他利益相关者的投资不足,进而降低公司潜在的财富创造。

“利益相关者”一词最早是1963年由斯坦福研究所的一些学者提出的,他们对利益相关者的定义是:对企业来说存在这样一些利益群体,如果没有他们的支持,企业就无法生存。利益相关者可以细分为潜在的利益相关者和真实的利益相关者。潜在的利益相关者是能够影响企业活动或被企业活动所影响的所有利益主体,只有当潜在的利益相关者向企业投入了专用性资产(财务资本、人力资本、市场资本和社会资本)时,才转化为真实的利益相关者。真实的利益相关者包括股东、债权人、经营者、员工、政府、供应商与顾客等;潜在的利益相关者包括社会公众、环境保护组织、所在社区、市场中介机构、新闻媒体等。

各利益相关者与企业有着不同的利益相关度,而且某个利益相关者与企业的利益相关度不会恒定不变,会随着投入专用性资产的多少与谈判能力的强弱发生动态的改变,从而表现出不同的、动态的利益相关者利益格局。

利益相关者理论认为,在现代市场经济条件下,企业本质上是各利益相关者所缔结的“一组契约”(Jensen and Meckling, 1979),企业发展取决于各利益相关者长期合作,企业目标是各利益相关者服务,企业各项制度安排要平等对待每个利益相关者的产股权

益。按照这种理论,各利益相关者共同分享企业财务控制权是最优和效率最大的企业财务控制权安排。

二、利益相关者财务控制机制的构建与分析

从利益相关者团体结构看,股东会、董事会、经理层、监事会和职工分别在企业内部拥有相互联系又相互制约的权、责、利。除监事会行使财务监督权外,股东会、董事会、经理层和职工瓜分了企业的全部财务控制权,形成了多层次的内部财务控制主体。

1. 股东会的财务控制机制分析。股东会是公司的最高权力机构,是股东参与治理的重要途径。股东会作为最高的权力机构,拥有选择经营者、重大经营管理和资产收益等决策权力。重大经营管理决策权力表现在:审议公司章程及有关出卖部分和全部财产的建议和财务报告,对公司合并和分立及解散等行使投票权,对公司的经营方向、投资方案等进行决策。

股东会拥有的财权主要有:重大财务决策权。包括重大投资权、重大融资权、财务预算审批权、利润分配与亏损弥补批准权、注册资本变更处理权、重大资产处置权等。财务收益分配权。这是股东大会所特有的一项财权,是不能与其他利益相关者进行分配和共享的。财务监督权。包括对董事会的财务监督权。

股东的监督权体现在手脚并用上:根据对产品市场和资本市场情况的了解,决定其在股东大会上对经营者的态度,用手投票通过选举权和表决权向董事会施加压力,通过以股东身份参加股东大会参与重大事件的决策,或被选为董事(监事)进入董事会(监事会)参与经营决策和监控;在企业经营状况不好时,出售其股票用脚投票,当难以发表自己的意见时,抛售股票一走了之,会导致股价下跌,这样另外一些股东在股东大会上行使权力,要求更换董事会和监事会,乃至经理层。

2. 董事会的财务控制机制分析。董事会是公司的最高决策机构,在公司财务控制中处于核心地位。董事会不仅向企业投入了财务资本,而且投入了人力资本,董事会拥有的财权主要有:(1)财务决策权。包括投资决策权、中型融资权、财务信息披露权。董事会的重大决策权,不同的国家有所区别,主要有:制定公司的经营目标、重大方针和管理原则;挑选、聘任和监督经理人员,并决定经理人员的报酬与奖惩;提出利润分配方案供股东会审议;修改和撤销公司内部规章原则;决定公司财务原则和资金的周转;决定公司的产品和服务价格、工资、劳资关系;代表公司签订各种合同;决定整个公司的福利待遇;召集股

股东会。(2)财务监督权。包括对经理人员的评价与监督。这主要由非执行董事来执行。(3)财务执行权。包括执行股东会有关决议、制订投资方案、制订财务预算方案、制订利润分配或亏损弥补方案、制订融资方案等。

董事会是企业内部财务控制结构中的核心领导层和最高决策者,是公司的法人机关或称法人代表。就性质上说,一般的股东是以个人(单个出资者)的名义行使权力和履行义务的,他所代表的是出资者所有权;而董事却是以法人的名义进行活动的,由董事组成的董事会是公司法人财产权的主体,董事及董事会代表的是公司法人财产权,具体来说,董事和董事会行使的是对公司法人财产的占有、使用、收益和处置权。

在股东大会闭会期间,董事会是公司的最高决策机构,是公司的法定代表人。董事会作为行使法人财产权力的机关,其主要职责是对公司经营进行战略决策,并对经理人员进行有效的监督,从这个意义上说,董事会是企业内部财务控制的中心环节。

3. 监事会的财务控制机制分析。监事会对董事会和经理行使监督职能的机构。监事会财权配置比较独特和单一。监事会拥有的财权主要是财务监督权,主要包括:对董事会和经理层的监督;对公司财务会计的监督。本文认为,从监事会的性质来看,我国企业应当强化监事会的权力,现行公司法中规定的监事会的权力过小,不能满足监事会执行其控制与评价职能的要求。这是造成目前监事会不能有效发挥其作用的主要原因之一。因此,当董事会和管理层的决策违反法律法规及公司章程、损害公司利益时,应及时纠正,必要时可提议召开临时股东大会。这样监事会所发挥的作用不仅仅限于事后控制,强化了监事会的事前和事中控制能力,并且具备有效的干预手段,对内部财务控制机制正常发挥作用具有重要意义。

4. 经理层的财务控制机制分析。经理层是受聘于企业的董事会的,从总体上看,经理层拥有的财权主要体现在财务执行权上,出资者主导的利益相关者内部财务控制机制要求建立经理董事制度,经理层要选举经理董事加入企业的董事会,参加董事会的战略性决策。随着社会经济的不断发展,资本市场的不断深化,人力资本所有者的地位和作用被学者们重新认识。比如,方竹兰(1997)发现,当非人力资本所有者与企业的关系逐步弱化和间接化时,人力资本所有者与企业的关系却在逐步的强化和直接化。所以,最有退出企业的自由,能迅速逃避企业风险的,不是人力资本所有者,而正是非人力资本所有者,他们逃离企业的方式就是在资本市场上“用脚投票”。所以我们在不断地强调股东利益的时候,也要考虑到经理层和员工这些人

力资本所有者的利益。

5. 职工的财务控制机制分析。职工是一个企业重要的资源和人力资本的所有者,与股东相比,职工与企业的利害关系更为密切。随着现代资本市场的发展,股东变得分散化,且容易在资本市场上“用脚(下转第220页)

不可替代作用。企业只有在文化力这种生产力的不断推动下,才能不断提高综合竞争力,从而取得持续健康发展。

三、企业文化力的重要表现

1. 综合力。企业文化是建立在企业员工共同价值观的基础之上的,不是通过强制,而是通过软性引导;不是通过权力,而是通过思想;不是通过简单的规章制度而是通过信念、宗旨和行为规范;不是留于表面的形式,而是需要每个员工入脑入心,产生自发的积极行为。这种软性的控制和软性的管理,虽然没有强制的性质,但它在每位员工的个体心理上所产生的影响比硬性管理更为有效,更为明显,更易于被人接受,更能改变一个人的态度乃至行为。企业文化具有不可低估的促进企业内部团结,激发企业内部力量,塑造企业外部形象的柔性魅力和柔性威力,即文化力。

2. 导向力。企业文化为全体职工确立的基本价值观,道德规范,企业精神,是一种无形的准则,却起到了创造一个共同的文化氛围,把企业职工个体行为引导到群体行为中来的作用。如:日本松下电器公司的员工信条是“只有通过每个成员的协力和合作,才能实现进步和发展,因此我们每个人在致力于不断改进自己的工作时,均应该牢记这句话”。这一员工信条引导员工把自己的个人行为引到企业的群体行为上来,增强了员工的团结与协作。

3. 激励力。企业兴旺,应以人为本,以文为根,人的发展应该是企业发展的基本动力和归宿,企业文化力开发的着眼点是突出以人为本的思想。市场经济的活力依赖于企业的活力;增强企业活力是搞活微观经济,深化企业改革的中心环节;而企业活力来源于职工的积极性和创造性;激励是有效调动职工积极性和创造性的有效措施和手段。新飞电器集团公司每月都要举行颁发奖杯的仪式,以此来激发各部门和各员工的竞争意识,目的是把企业职

工的荣誉感、责任感、自豪感融为一体,鼓舞士气,激励斗志。

4. 凝聚力。任何企业都需要一种凝聚力来充分发挥集体的力量去实现企业的目标。我们在河南新乡市七五五厂调研时发现“管理园地”上写着:“家风——积极开拓,文明礼貌,敬业求实,取长补短;家规——有病必访,有难必帮,纠纷必调,婚丧必到;家训——遵章守纪,爱厂爱岗,尊敬同志,同舟共济”。这些内容充分体现了“以人为本”的管理思想,注重人的感情需要,使职工有一种大家庭的感觉,能够感受到集体的温暖,这在无形中也增加了企业的凝聚力。康佳电子公司以它“以人为本,员工至上”的企业精神,把来自十几个省区的职工留住,并激发他们的积极性。公司定期举行“爱国家、爱康佳”的升国旗仪式,陶冶了职工爱国爱厂的热情,增强了企业的凝聚力。

5. 控制力。企业职工的个人行为需要控制,群体行为也需要控制。企业文化的这种控制作用表现为刚性控制和柔性自我控制两个方面。企业文化中含有一整套完整的规章制度,目的是约束职工的行为规范,这是一种刚性控制;而企业文化所包含的共同价值观、共同奋斗目标和共同伦理道德,则激发职工的自觉行为,这是一种潜移默化的柔性自我控制。

6. 改造力。质量低,消耗大,服务差,效率低,效益不好,是我国企业发展的症结。为什么长期得不到很好的解决?这不能不说与落后的企业文化有关。诸如上班混日子,当着和尚不撞钟,即使出磨磨洋工的情性;不懂专业,不学技术,工作挑三拣四,东家长西家短的滥竽充数;讲空话,讲大话,重形式,轻实效的官僚浮夸;摆阔气,讲排场,吃喝挥霍的奢侈浪费;任人唯亲,拉帮结派,搞个人亲疏的宗派思想等等,这些与现代社会社会主义格格不入的阳光下的弊端与阴暗,都将成为企业文化彻底克服、改造之列的内容。发挥企业文化力的作

用,对落后企业和落后思想进行企业文化改造,是一贴苦口良药。开始,也许会感到压抑和阵痛,但最终会把先进的管理文化和有用的养料输入体内,把自身落后的糟粕、毒素排除体外。通过新陈代谢,吐故纳新,使我们的企业以健壮的体魄步入市场经济的大舞台,奔向世界经济大循环的新征程。

四、最后的论述

企业文化也是生产力。如何建设高水准的企业文化,如何充分开发企业文化力,是摆在我们面前的重要课题。可以说,塑造高水准的企业文化,充分开发企业文化力,比研究开发尖端技术和改善企业经营机制更为艰巨,它是一项长远的系统工程,是一个潜移默化的渐进过程,是一个永恒的课题,需要一代甚至几代的企业领导者和广大企业职工坚持不懈地努力研究建设,不可能一蹴而就。我们在企业文化建设中,一是需要克服旧的文化,排除糟粕文化影响;二是要适应新形势,不断探索新的内容和方法,注意建立好的机制;三是企业要制定企业文化发展战略,并使企业文化战略成为企业总体发展战略的一部分;四是各级政府要给予大力倡导和支持。弘扬社会主义企业精神,建设中国特色社会主义企业文化,大力开发企业文化力;我们要像重视科学技术一样重视企业文化,应成为我们搞活国有大中型企业的一个重要的战略举措。

参考文献:

1. 孙怀玉等. 实用现代企业管理学 [M]. 郑州:河南人民出版社,2003
 2. 何伟林. 论企业文化的形成[J]. 河南机专学报,2004(3)
 3. 宋冀东,何伟林等. 现代企业管理 [M]. 北京:国家电子工业出版社,2005
- (作者单位:河南机电高等专科学校 河南新乡 453002)

(责编:贾伟)

(上接第217页)者为一些特写的准客户亲笔写促销信函。五是随机法。一个好的销售人员要懂得随时寻找准客户。比如座谈会,演讲会等,都是寻找准客户的最佳场合。六是确定是否有决策权的人在说话,如果一开始就找错了人,那么再好的销售行为也不会产生好的结果。七是十分钟原则,在和客户谈话的一开始就要让他明白我们不会占用他太长的时间,可用简单扼要的开场白引起他的兴趣。

八、保持与老客户的经常联系

企业必须设法定期拜访客户,并应清楚地认识到,得到重复购买的最好办法是与客户保持接触。一是对于一次新的订单,可于发货前几天打电话给客户以确认答应发货日期可否交货,并感谢他的支持。在产品发出后再进行联系,询问客户是否收到产品,以及产品是否正常工作等。二是客户的生日,能寄上一张生日贺卡或送上一束鲜花,这是有效的一年一次的接触方法。三是建立一份客户和我们购买的产品清单,以便于客户再次订货时可马上查询到价格与型号。四是如果有促销或让

利活动,以最快的时间让我们的老客户先获悉,以表明他在我们销售人员心中的重要性。五是如果客户不是经常购买,可进行季节性访问。六是通常产品维修的项目或代办发货的项目,可免费提供给老客户。

综上所述,笔者认为企业销售人员在处理与客户的关系时,是需要一定的经验和技巧的,只要我们能够理解上述八种做法并能够付诸实施,相信我们所在的公司能够最好地满足客户需求,最终使我们的企业获得最大的利益。

参考文献:

1. [美]职业设计培训集团. 刘安国. 客户服务. 北京:人民邮电出版社,2002
 2. 尹彦品. 开发客户的70个渠道. 北京:中国经济出版社,2006
- (作者单位:中国一航北京航空材料研究院产品发展部 北京 100095)

(责编:贾伟)

(上接第154页)投票”,来转移风险,对企业承担的责任日益减少;相比之下,职工就大大不同了,企业的倒闭意味着他们人力资本的损失,他们更关心企业的发展。在本文构建的出资者主导的利益相关者内部财务控制机制中,职工代表大会不但要选举职工代表参加企业的监事会,还要选举职工代表参加企业的董事

会,直接参加企业的决策,维护职工在企业中的合法地位。

经过上述各利益相关者财务控制机制分析后,我们发现:财务控制机制构建的核心是财权配置,内部财务控制机制的中心在董事会。

参考文献:

1. 张文焕. 控制论、信息论、系统论与现代管理. 北京出版社,1990
 2. 杜栋. 管理控制. 清华大学出版社,2002
- (作者单位:河北省石安高速公路管理处 河北石家庄 050021) (责编:贾伟)