

企业会计文化建设“四维度”量表分析系统

黄 电(博士)

(岭南师范学院商学院, 广东湛江 524048)

【摘要】 本文借鉴国内外现有的主要企业组织文化相关模型, 构建出专门针对企业会计文化的“四维度”量表分析系统, 并对全国一线城市不同组织形式的企业进行抽样统计分析。在对样本企业会计文化建设进行测评探究的基础上, 得出相对应的企业会计文化建设新措施。

【关键词】 会计文化建设; 企业文化模型; “四维度”会计文化量表

构建与企业文化相协调的会计文化, 是在经济体制改革和现代化企业制度建设不断推进的新时代, 企业在软实力上共同追求的新目标、新方向。在外部环境急剧变化的今天, 如何打造成功的企业会计文化根基, 已成为全球企业的会计工作者在会计工作中迫切需要研究解决的问题。

一、当前企业会计文化建设中存在的问题

综观研究“会计文化”这一领域的文献, 不难发现, 许多学者在讨论会计文化建设时, 首要关注的是当前企业会计文化建设存在的问题。

笔者在综合众多文献观点的基础之上, 归纳得出当前企业会计文化建设中存在的问题包括以下几点: 一是传统文化的部分观念制约着会计文化的发展; 二是当前与会计文化相关的法律法规不完善; 三是会计人员工作质量不高、人员素质有待加强; 四是会计管理层对会计文化的建设重视力度不够。

二、企业会计文化建设分析系统的研究基础

到目前为止, 国内外尚未建立专门针对企业会计文化的分析工具, 因此, 笔者在构建会计文化的分析系统时需要以现有的企业(组织)文化相关的模型或分析系统作为研究基础。下文将对企业文化相关模型及分析系统作简要的介绍。

美国加州大学的 Chatman 教授为了从契合度的角度研究人一企业契合和个体有效性之间的关系, 构建了企业价值观的组织文化概评量表(简称“OCP 量表”)。最初的 OCP 量表由 54 个测量项目组成, 从中区分出七个文化维度(革新性、稳定性、尊重员工、结果导向、注重细节、进取性和团队导向), 但是在实际的不同测量应用中, 每个维度对应的测量项目可能有所差别。

在众多国内外现存分析系统中, “Denison 组织文化测量量表”是当今最具影响力的组织文化诊断工具, 它由

瑞士洛桑国际管理学院著名教授丹尼尔·丹尼森经过对 1 500 多家样本公司的研究后总结而成。以“信仰与建设”作为分析系统的中心, 丹尼森教授认为理想的组织文化包括适应性、使命、参与性和一致性四个方面。其中: 适应性的三个子维度为“组织学习”、“顾客至上”和“创造变革”; 使命的三个子维度为“愿景”、“目标”和“授权战略导向与意图”; 参与性的三个子维度为“授权”、“团队合作”和“能力发展”; 一致性的三个子维度为“核心价值观”、“配合”和“合作与配合”。

三、企业会计文化建设“四维度”量表分析系统的构建

尽管上述 OCP 量表在解决企业(组织)文化分析的问题上具有一定的简便性, 但其维度分布仍然过于复杂, 换言之, 作为企业文化组成部分的会计文化, 其分析系统所需要的维度应该可以更加精简。

在探究相关文献的过程中笔者发现, 在解决企业会计文化存在的问题时, 很多学者是从“人员”和“制度建设”这两个角度进行深入分析的。也有的依据文化学理论, 将企业会计文化分为“物质文化”、“制度文化”和“精神文化”这三个层面。

在综合考虑了当前会计领域中会计文化建设方面存在的问题, 了解了各学者对待这些问题的态度和所提出的各种解决方法后, 笔者以现有分析系统为基础, 以位于一线城市的企业为切入点, 构建出一套专门针对企业会计文化的分析系统——“四维度”会计文化量表分析系统。该量表分析系统共包含四个维度, 分别为“精神文明意识”、“制度意识”、“人本意识”和“物质保障意识”。每个维度下又包含三个子项目, 并采用 Likert 5 级评分法进行评分。

接下来对不同组织形式的企业进行抽样调查, 将调查结果作为本文设计分析系统的研究案例基础。通过量表分析系统对案例进行分析后得到的数据如下页表所示。

“四维度”会计文化量表

会计文化维度(D)	项目(Item)	L	L	L	L	L	平均(AVG)	总体平均(GV)
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
		人数(P)						
精神文明意识	Num(1) 企业内会计人员遵守职业道德	2	6	28	42	22	75.2	71.2
	Num(2) 企业鼓励员工创新	8	8	32	42	10	67.6	
	Num(3) 企业文化被明确列入公司章程	8	6	30	36	20	70.8	
制度意识	Num(4) 企业内部稽核制度完善	10	12	36	26	16	65.2	66.3
	Num(5) 企业监督体系健全	12	10	34	30	14	64.8	
	Num(6) 员工严格按照规章制度办事	8	4	38	36	14	68.8	
人本意识	Num(7) 管理层用人遵循唯才是用原则	6	8	38	38	10	67.6	69.6
	Num(8) 企业内会计人员坚持继续教育	4	6	28	44	18	73.2	
	Num(9) 企业是一个学习型组织	10	12	24	36	18	68	
物质保障意识	Num(10) 企业有运用财务软件进行会计处理	4	4	24	40	28	76.8	75.7
	Num(11) 会计资料得到良好的保护	2	8	28	40	22	74.4	
	Num(12) 企业为员工提供的办公设备满足工作需要	4	4	20	52	20	76	

注:①表中的数字为统计人数,如“精神文明意识”中Num(1)的数字2表示被调查的人中有2人对企业这方面的现状非常不满意,其余以此类推。②L值越低,代表该项目状况越好。③GV为每个维度下各项目AVG的总体平均值。

值得注意的是,为对统计结果有一个科学合理的分析过程,笔者在系统中设计了专门适用于本分析系统的函数模型,表示为:

$$AVG = \frac{\sum(L \cdot P)}{5}$$

其中,AVG表示平均数;L表示Likert值;P表示人数。

依据以上“四维度”量表分析系统得出本案例的统计结果,可进一步对数据作出如下具体分析:

1. 精神文明意识方面,总体得分为71.2分。其中得分最高的为项目1,这说明会计人员在企业中能较好地遵守职业道德,具备一定的职业精神。而项目2的分数仅有67.6分,是“精神文明意识”这个维度中得分最低的子项目。科学技术发展需要创新,同样地,企业会计文化的进步也需要创新的推动。项目2的低分大致能反映出企业在这方面有所忽视。

2. 制度意识方面,总体得分为66.3分。这一维度是四个会计文化维度中得分最低的,反映出企业在制度建设方面还存在较大的问题。实际上,企业内部稽核制度、监督体系并不只是就企业会计文化建设而言的,它理应存在于企业建设、发展的整个过程之中。纵使有些企业可能因为规模小而在企业文化建设的投入上相对较少,但是相关的制度建设也不应该因此而得不到保障。

3. 人本意识方面,总体得分为69.6分。其中,得分最高的为项目8,但也只有73.2分。根据财政部颁布的《会计人员继续教育暂行规定》,每个会计人员每年必须接受一定时间的继续教育。在这种相对强制性的执行要求下该项目的分数却还是处于中下水平,可以看出这方面的问题还是比较突出的。

4. 物质保障意识方面,总体得分为75.7分。该维度是四个会计文化维度中平均得分最高的,这说明企业普遍在物质保障方面做得相对较好。企业会计文化建设需要多方面的因素共同作用,而物质基础在其中具有重要的地位,加强对这方面的关注是很有必要的。

四、基于“四维度”会计文化分析系统反馈信息应采取的措施

通过上述反馈信息可以看出,在全国一线城市进行抽样调查得到的企业样本,其会计文化总体上处于中下水平(四个文化维度的平均得分为70.7分)。或许得分不能完全反映问题,但还是具有一定的参考价值。建设企业会计文化不能盲目地进行,笔者根据建立的量表分析系统以及抽样调查所反映的问题,从上述四个文化维度出发,建议采取如下措施:

1. 加强精神文明建设,营造会计文化氛围。企业需要继续加强企业会计文化建设,特别是应该注重企业会计文化建设,将企业会计文化建设放在一个突出的位置。在史蒂芬·P·罗宾斯先生关于组织文化相关理论的研究中,企业(组织)文化最初就是来源于“组织创建者的经营理念”。因此,如果管理层中有会计方面的相关专业人员,在企业的初始构建、日常经营决策中就可以考虑到会计因素、营造会计文化氛围。从经营理念开始就涉及“会计文化”,这对企业日后的各项会计事务发展必定起到一定的促进作用。同时,企业应该鼓励员工创新,充分发挥企业各部门、

战略成本动因的识别、评价与管控

俞雪莲(博士)

(福建工程学院管理学院, 福州 350118)

【摘要】 战略成本动因将成本管理与企业战略结合在一起,对成本定位施以战略性强化,能在更大程度上控制成本,是现代企业成本管理的着力点和核心所在。本文基于层次分析法(AHP)识别和评价战略成本动因,探讨如何将常见的正式控制和非正式控制机制融入到战略成本动因的管控中,并构建企业战略成本动因的管控框架。

【关键词】 战略成本动因; AHP; 成本管理; 管控机制

一、问题的提出

近几年,中国“世界工厂”的优势逐渐淡化,企业能否生存和发展,关键在于对成本的管理。传统成本管理中,往往将生产数量、材料、人工等作为主要的成本动因,而忽视了企业规模、全面质量管理等战略成本动因。有研究表明,有形的成本动因对产品成本的影响仅占15%,而无形的成本动因对产品成本的影响却占85%(乐艳芬,2006)。战略成本动因作为无形成本动因的主要组成部分,将成本管理与企业战略结合在一起,对成本定位施以战略性强化,在更大程度上控制成本,是现代企业成本管

各单位员工的创造性、能动性,重视会计人员在各类事务中的参与度。

2. 完善制度规范建设,提高会计人员职业道德修养。要在企业中顺利地建设会计文化,就需要强有力的制度保障。完善企业内部稽核制度建设、健全内部监督体系,无论是对企业自身的发展还是对企业会计文化的培育都有相当重要的意义。但是,企业单方面的制度建设显然是不够的。会计人员应该牢记会计职业道德修养的主要内容,并付诸实践。会计职业道德修养是会计人员的基本道德标准,相对于复杂、繁琐的业务内容来说,它似乎显得比较简单。但也就是这看似简单的要求,却是会计人员在实际工作中最难得到“满分”的部分,而它的真正意义和价值远比我们想象的重要得多,在会计领域内如此,在企业会计文化建设中更是如此。

3. 注重以人为本观念培养,提高会计人员的综合素质。“以人为本”是科学发展观的核心,其最终目的就是促进人的全面发展。在企业会计文化建设过程中,管理层在人员甄选、任用方面,应该着重挖掘能对企业会计文化建设起积极作用的人才,坚持唯才是用的原则。在民营企业中,“唯亲是用”的情况依旧突出,这种做法不仅会降低其

理的着力点和核心。本文基于层次分析法(Analytical Hierarchy Process,简称AHP)识别和评价战略成本动因,探讨如何将常见的结果控制、行为控制、人员控制和文化控制融入战略成本动因管控的各个步骤中,并构建战略成本动因的管控框架。

二、基于AHP的战略成本动因识别与评价

1. 战略成本动因指标体系的构建。战略成本动因是在战略高度对企业成本产生影响的各个因素,它们将成本管理与企业战略结合在一起,其形成和改变都比较困难,对产品成本的影响更长期、深远。战略成本动因包含

他员工的积极性,而且对企业自身的发展也存在一定消极作用。同时,企业应该为员工营造一个和谐的学习氛围,鼓励员工不断提升自身综合能力,提倡相互之间进行密切的信息交流以促进工作效率的提高。

4. 提高物质保障力度,打好物质资源基础。如果人员是企业会计文化能否建立起来的基础性因素,那么,物质就是会计文化能否得到稳健、充分发展的关键因素。除了工作中必备的办公用品,财务软件的应用可以进一步提高工作效率,对财务软件的投入所形成的价值势必会超过其成本。另外,严格遵循现行会计法规对会计资料进行适当的保存,也是企业内部会计系统正常运行的重要保障。对这些细节的关注也会对企业会计文化的建设产生正面的影响。

主要参考文献

- 查铭.浅析会计文化建设的必要性[J].经营管理者,2013(21).
- 宋联可.组织文化量表研究综述及评析[J].华东经济管理,2012(10).
- 陈柏全,黄电,吴美焕.企业会计文化双轨模式建设探究[J].财会通讯,2015(10).