

表 公允价值应用对财务信息披露的影响

序号	新会计准则	涉及公允价值的主要内容	对会计信息的影响
1	长期股权投资	发行权益性证券取得的投资,以公允价值作为初始投资成本;投资方初始投资成本小于应享有被投资方份额的,差额计入当期损益。	利润变动
2	投资性房地产	资产负债表日,投资性房地产采用公允价值计量模式进行后续计量时,不计提折旧,需调整账面价值;公允价值与账面价值之间的差额计入当期损益。房地产用途转换时,公允价值与账面价值之间的差额计入当期损益或所有者权益。	资产变动 利润变动
3	生物资产	符合公允价值计量条件的生物资产,应按公允价值进行后续计量,并于期末披露其公允价值。	资产变动 利润变动
4	非货币性资产交换	交易具有商业性质且换入或换出资产的公允价值能够可靠计量,以公允价值及相关税费作为换入资产的成本,公允价值与换出资产账面价值的差额计入当期损益。	利润变动
5	资产减值	资产存在减值迹象时,可以以公允价值作为估计可收回金额的基础,发生减值的,确认减值损失,以后期间不得转回。	资产变动 利润变动
6	企业年金基金	运营时投资取得的金融产品,初始成本和后续估值应以公允价值计量,变动额计入当期损益。	利润变动
7	股份支付	股份支付的计量基础是公允价值。 行权日前按公允价值确认成本或费用,相应增加负债或权益;行权后冲回负债或权益,负债公允价值变动计入当期损益。	负债或所有者权益变动 利润变动
8	债务重组	公允价值计量债务重组资产的价值,债务重组利得和损失计入当期损益。	利润变动
9	收入	采用递延方式按协议收取价款的,用公允价值确定销售收入;协议价款与公允价值之间的差额,分期摊销,计入当期损益。	利润变动
10	政府补助	政府补助为非货币性资产的,应当按照公允价值计量。	
11	企业合并	非同一控制下的企业合并,购买方在购买日对付出的资产、承担的负债按公允价值计量,公允价值与账面价值的差额计入当期损益。	利润变动
12	租赁	融资租赁开始日,承租人应以租赁资产公允价值与最低租赁付款额现值两者中较低者为租入资产的入账价值;如果售后租回交易认定为经营租赁的,且是按公允价值达成的,售价与资产账面价值的差额计入当期损益。	利润变动
13	金融工具确认和计量	部分金融资产和金融负债按公允价值进行计量,变动计入当期损益或权益;金融衍生工具由表外纳入表内核算并按公允价值计量,相关公允价值变动计入当期损益或所有者权益。	利润变动 所有者权益变动
14	金融资产转移	由于部分金融资产使用公允价值进行初始确认,转移时也涉及公允价值问题。	
15	套期保值	套期中的公允价值套期是针对公允价值变动风险进行的,影响企业损益。	
16	石油天然气开采	对未探明矿区权益进行减值测试时,公允价值低于账面价值的差额,确认为减值损失。在转让部分探明矿区权益时,按照转让权益和保留权益的公允价值比例,计算确定已转让部分矿区权益账面价值,转让所得与已转让矿区权益账面价值的差额确认为利得或损失。	利润变动
17	金融工具列报	与《金融工具确认和计量》相关	

总之,公允价值计量模式导致的公允价值与账面价值的差额,应分别不同情况计入当期损益和所有者权益,也必然影响资产负债表和利润表中的项目金额。尤其是新准则要求利润表单独列示“公允价值变动损益”项目,使公允价值变动影响更加清晰。从公允价值对会计信息的影响可以看出,公允价值计量模式是把双刃剑,而且需具备的条件较高。鉴于目前我国在确定公允价值的活跃市场上还存在一些困难,公允价值的取得可能会存在人为操纵,加之会计人员还缺乏应用公允价值计量模式进行会计核算、会计控制等方面的经验,因此,对于公允价值计量的研究还有待于不断深入,综合经济环境还需改善,企业管理水平和人员素质还需进一步提高,最终达到提高会计信息质量的目的。

参考文献:

- [1]企业会计准则2006 中华人民共和国财政部制定 2006年2月第一版.经济科学出版社
- [2]企业会计准则操作实务 企业会计准则编审委员会,2007年3月第一版,立信会计出版社
- [3]企业会计准则—应用指南2006 中华人民共和国财政部制定 2006年2月第一版 中国财政经济出版社
- [4]王建成 胡振国:我国公允价值计量研究的现状及相关问题探讨.会计研究,2007.5

浅谈企业文化的创新

■ 赵玉莲 秦皇岛职业技术学院

[摘要] 企业文化创新是指为了使企业的发展与环境相匹配,根据本身的性质和特点形成体现企业共同价值观的企业文化,并不断创新和发展的活动过程。企业文化创新要以对传统企业文化的批判为前提,对构成企业文化诸要素包括经营理念、企业宗旨、管理制度、经营流程、仪式、语言等进行全方位系统性的弘扬、重建或重新表述,使之与企业的生产力发展步伐和外部环境变化相适应。

[关键词] 企业文化 创新思路

一、企业文化的基本内涵和功能

1. 企业文化内涵

企业文化或称公司文化、企业精神,一般指企业中、长期形成的共同理想、基本价值观、作风、生活习惯和行为习惯的总称,是企业在经营管理过程中创造的具有本企业特色的精神财富的总和,对企业成员有感召力和凝聚力,能把众多人的兴趣、目的、需要以及由此产生的行为统一起来,是企业长期文化建设的反映。其内容大体分为:(1)劳动文化(主体是劳动者);(2)生产文化(主体是管理人员);(3)经营文化(主体是决策层)。它是企业领导倡导、培植并身体力行的结果,通过各种方式灌输到全体员工的日常行为中去,日积月累地逐步形成。企业文化一旦形成,就会反过来对企业经营管理发挥巨大的影响和制约作用,既使领导人更换,也会代代相传。

企业文化是在一定社会历史条件下,企业在物质生产过程中形成的具有本企业特色的文化观念、文化形式和行为模式,以及与之相适应的制度和组织结构,体现了企业及其成员的价值准则、经营哲学、行为规范、共同信念和凝聚力。企业文化是民族文化的具体体现,它从属于民族文化,是由民族文化所决定的。企业文化作为一种新的社会现象,已经被人们所认识和重视,并正在打破国界,在全世界兴起,成为新世纪企业改革、经济发展和社会进步的重要标志。

企业文化的实质,是以人本为中心,以文化引导为手段,以激发职工的自觉行为为目的的一种企业经营管理思想。企业文化的根本任务,是重视人、相信人、理解人、发动人、引导人、教育人、培养人和塑造人。企业文化的辩证法,是来源于社会,奉献于社会。企业文化就好像是一只看不见的手,常常在自觉和自觉中对企业的经营管理起着重要的引导作用。

2. 企业文化表现形式

企业文化即企业一切经营活动的思想核心理论基点,企业的文化理念亦即企业的经营哲学思想,企业活动从事什么,禁止什么,什么时候做,什么时候不做,走这个方向而不走那个方向,都是有想法的,有大想法,有小想法,一时之念长期之思,而企业一贯性活动必定是在一个长期形成的较深层的想法支配下进行的,不可能是盲目从事,即使是盲目行事也有一种文化理念支配,不要正确的文化理念就是盲目从事的文化,长期形成而深层的那个想法就是企业文化。

企业的表现形式多种多样,主要有:(1)企业哲学;(2)企业精神;(3)企业目标;(4)企业道德;(5)企业风尚;(6)企业民主;(7)企业形象;(8)企业价值观;(9)企业素质;(10)企业行为规范等。

3. 企业文化的功能

(1) 导向功能。企业文化指明了企业的发展方向,把企业职工引导到企业所确定的企业目标上来。企业提倡什么,崇尚什么,职工的注意力必然转向什么,企业文化越强有力,越用不着巨细无遗的详尽的规章制度。

(2) 提升功能。先进的文化理念可提高企业形象的美感度,增加品牌的附加值。万宝路的文化比登喜路明显高出一筹,万宝路立意于一种人格力量和一种人类审美的局面,而登喜路仅仅着眼于烟的口味,因而万宝路的形象价值是登喜路的几十倍。

(3) 凝聚功能。被企业员工认同的企业文化,如同一面大旗,使员工自觉簇拥其周围,并吸引后者跟入,同时对企业合作伙伴和消费者产生吸引力。

(4) 激励功能。崇高的文化会产生一种巨大的推力,让企业职工有盼头,有奔头,让企业外部的合作者产生合作的动力,对消费者激发其信心。

(5) 稳定功能。正确的文化存在着一种同化力量,对一些消极的“亚理念”起着消弱、改造的功能,从而使正确理念“一统天下”,企业处于有序状态,以利平稳而有力的运行。

二、企业文化创新内涵与价值

1. 企业文化创新内涵

企业文化创新是指为了使企业的发展与环境相匹配,根据本身的性质和特点形成体现企业共同价值观的企业文化,并不断创新和发展的活动过程。企业文化创新的实质在于企业文化建设中突破与企业经营管理实际脱节的僵化的文化理念和观点的束缚,实现向贯穿于全部创新过程的新型经营管理方式的转变。

面对日益深化、日益激烈的国内外市场竞争环境,越来越多的企业不仅从思想上认识到创新是企业文化建设的灵魂,是不断提高企业竞争力的关键,而且逐步深入地把创新贯彻到企业文化建设的各个层面,落实到企业经营管理的实践中。企业不能固守一种固定文化表现形式,它既要保持其文化的本质不变,又要不断创新它的表现形式,增添新的文化内容,这是企业文化获得巩固和发展的必然要求。

企业文化创新不能一次完成。成熟的企业文化是一个能随着环境变化而变化的文化,其标志是上下同欲,自觉求新求变。企业文化深入到企业的各个层面、各个环节、各种活动,并有巨大的同化作用,使新的企业员工能很快融入到企业的文化当中,接受、理解企业文化、认同企业文化、自觉约束自己,通过自身体现企业文化、加入到创新企业文化的过程中。

创新是企业文化建设和生命力的所在,是企业价值观的内核。没有创新的企业文化就没有创新的企业英雄人物和创新的员工队伍,就没有创新的技术、创新的管理、创新的产品、创新的服务和市场,企业就会丧失其社会价值的依据。

2. 企业文化创新的价值

(1) 企业文化是新世纪企业竞争的核心。在科技高度发达的今天,企业硬件的较量已经逐渐开始淡化,竞争的核心将由20世纪60年代技术竞争、20世纪70年代管理竞争、20世纪80年代营销竞争、20世纪90年代品牌转向21世纪的企业文化竞争。企业文化能使企业在新世纪保持长久的竞争力,企业文化创新也由一种全新的文化理念,转变为对提高企业竞争力有决定性作用的新型经营管理模式。企业文化有助于增强企业的凝聚力,增强产品的竞争力。企业的核心是其思想观念,它决定着企业成员的思维方式和行为方式,能够激发员工的士气,充分发掘企业的

潜能。一个好的企业文化氛围建立后,它所带来的是群体的智慧、协作的精神、新鲜的活力,这就相当于在企业核心装上了一台大功率的发动机,可为企业的创新和发展提供源源不断的精神动力。

(2) 企业文化创新是企业可持续发展的重要依托。现代企业文化更紧密地把企业文化活动与企业的实际收益联系在一起,或者说直接挂钩。因此,它在企业的地位就愈见重要和突出。当企业内外条件发生变化时,企业文化也相应地进行调整、更新、丰富、发展。成功的企业不仅需要认识目前的环境状态,而且还要了解其发展方向,并能够有意识地加以调整,选择合适的企业文化以适应挑战,只有这样才能在激烈的市场竞争中依靠文化带动生产力,从而提高竞争力。文化创新会直接作用于人的观念意识、思维方式,进而影响人的行为。一个企业无论实力多么雄厚,它的企业文化建设一旦停步不前,失去了创新的动力,这个企业必将会成为强弩之末。

(3) 企业文化创新是企业管理创新、制度创新的基础。企业要进行管理创新,必须变革约束管理创新的思维、观点,打破现有文化模式,任何一个企业为了在新的竞争环境中求生存、谋发展,必须进行一场深刻的、彻底地管理变革,这就涉及到企业深层次的方面,企业管理理念、企业精神等诸多方面根源于企业经营者的思想深处,要求企业必须创新建立健全具有自身特色的企业文化。

制度创新是企业文化创新的主要现实表征。制度创新的基础就是文化创新,没有文化的创新,制度创新是一句空话。企业在深化改革、完善现代企业制度的过程中,应切实重视企业文化的建设,把创新与企业文化结合起来,以企业文化创新为载体推动制度创新,真正为企业健康发展注入持久的文化推动力。

三、企业文化创新的基本思路

企业文化创新要以对传统企业文化的批判为前提,对构成企业文化诸要素包括经营理念、企业宗旨、管理制度、经营流程、仪式、语言等进行全方位系统性的弘扬、重建或重新表述,使之与企业的生产力发展步伐和外部环境变化相适应。

1. 企业领导者加强自身修养,担当企业文化创新的领头人

从某种意义上说,企业文化是企业家的文化,是企业家的个性化,是其事业心和责任感、人生追求、价值取向、创新精神等的综合反映。他们必须通过自己的行动向全体成员灌输企业的价值观念。这正如我国著名企业家张瑞敏在分析他个人在海尔公司充当的角色时所说的,“第一是设计师,在企业发展中如何使组织结构适应企业发展;第二是牧师,不断地布道,使员工接受企业文化,把员工自身价值的体现和企业目标的实现结合起来。”

企业文化创新的前提是企业经营管理观念的转变。因此,进行企业文化创新,企业经营管理必须转变观念,提高素质。

(1) 要对企业文化的内涵有更全面更深层次的理解。要彻底从过去那种认为搞企业文化就是组织唱唱歌、跳跳舞、举办书法、摄影比赛等的思维定势中走出来,真正将企业文化的概念定位在企业经营理念、企业价值观、企业精神和企业形象上。

(2) 要积极进行思想观念的转变。要从原来的自我封闭、行政命令、平均主义和粗放经营中走出来,牢固树立适应市场经济要求的全新的发展观念、改革观念、市场化经营观念、竞争观念、效益观念等等。

(3) 要认真学习掌握现代化的管理知识、方法和技能,同时要积极吸收国外优秀的管理经验,用于企业发展,并且在文化上

要积极融入世界,为企业走国家化道路作好准备。

4.要有强烈的创新精神,思维活动和心理状态要保持一种非凡的活力,双眼紧盯着国际、国内各种信息,紧盯着市场需求,大脑中能及时地将外界的信息重新组合构造出新的创新决策。

2. 企业文化创新与人力资源开发相结合

企业文化对于企业的推动作用得以实现,关键在于全体员工的理解、认同与身体力行。为此,在企业文化变革的过程中,必须注重培训计划的设计和实施,督促全体员工接受培训、学习。通过专门培训,增进员工对企业文化的认识和理解,增强员工的参与积极性,使新的企业文化能够在员工接受的基础上顺利推进。

相应的激励和约束机制是企业文化创新的不竭动力。强制性制度变迁过程往往会在下级组织招致变形的扭曲或其他阻力,况且价值观的形成是一种个性心理的累积过程,这不仅需要很长的时间,而且需要给予不断的强化。因而新的企业文化的建立和运行过程必须通过相应的激励和约束机制予以强化和保障,使之形成习惯稳定下来。比如分配机制的变革就可以作为一个切入点,因为分配机制同时体现了激励和约束机制的有机结合。另外,也要注意精神激励的重要性,按照马斯洛的需求理论,在物质的满足达到一定程度后,对自我实现的评价将压倒其他因素。企业应该增强管理过程的透明度,对员工实行公正对待。

现代企业间的竞争主要是人才的竞争,也是企业凝聚力的较量。这归根结底又是以人为本的企业文化的竞争。顽强的企业团队精神,是企业获得巨大成功的基础条件。要把企业成千上万名员工凝聚起来,只靠金钱是不够的,企业必须具备共同的价值观、目标和信念。对共同价值的认同会使员工产生稳定的归属感,从而吸引和留住人才。事实证明,企业只有形成了优秀的企业文化,才能打造一支战无不胜的员工队伍。

3. 建立学习型组织

企业间竞争是人才的竞争,实际上应该是学习能力的竞争。如果说企业文化是核心竞争力,那么其中的关键是企业的学习能力。建立学习型组织和业务流程再造,是当今最前沿的管理理念。为了在知识经济条件下增强企业的竞争力,在世界排名前100家企业中,已有40%的企业以“学习型组织”为样本,进行脱胎换骨的改造。知识经济时代,知识资本成为企业成长的关键性资源,企业文化作为企业的核心竞争力的根基将受到前所未有的重视。成功的企业将是学习型组织,学习越来越成为企业生命力的源泉。企业要生存与发展,提高企业的核心竞争力,就必须强化知识管理,从根本上提高企业综合素质。

企业文化的创新与发展是一个大课题,需要有一个逐步探索,逐步深入的过程,要下很大的功夫,才能实现质的突破,才能在现代企业制度的环境下,实现真正意义上的企业文化创新与发展,这是时代的要求,是企业追求的永恒主题。

参考文献:

[1]彼得圣吉:《第五项修炼学习型组织的艺术与实务》[M].上海三联出版社,1998

[2]王海之:浅析企业文化对管理创新的价值[J].商业研究,2001(10)

[3]徐沛林:论企业文化和企业管理创新[J].现代管理科学,2003(12)

[4]斯蒂芬·P·罗宾斯:《管理学》(第七版)[M].中国人民大学出版社,2003

银行业发展与经济增长的关系

——基于计量分析的研究视角

■ 张宇英 西南财经大学统计学院

[摘要] 本文采用1997年~2008年的GDP与银行业季度数据从计量经济学角度研究银行业发展和经济发展之间的相互影响机制,以GDP数据反映经济增长,以银行规模与其在国内信贷分配中的相对重要性数据反映银行业的发展,通过近十年的GDP数据与银行业发展规模的数据建立计量模型,得出二者之间的关系,进而从另一个侧面反映金融业的发展对经济增长的重要促进作用,并试图提出一些政策性的指导建议。

[关键词] 经济增长 银行业发展 影响机制 政策建议

如何使一国的经济长期保持快速而高质量的增长是当前我国经济所面临的主要问题与挑战。

根据凯恩斯的国民经济决定理论,消费、投资和净出口是拉动经济增长的三大引擎。许多国内外学者对居民各类消费、投资、净出口以及技术创新等增长因素对经济增长的影响进行了实证和理论的研究,获得了较大的成效。但是我们看到,目前经济增长理论重心并非放在金融方面,而是致力于增长因素的讨论,如知识、高新技术,以及人力资本等对增长影响的阐述,然而要使得这些因素在经济中得以有效释放,金融的作用是不可忽视的。如果弱化金融因素,拉大了与现实经济之间的距离,就缺乏对增长复杂性的一个全面综合的有机认识。因此,除了从增长因素外,在现代经济增长的过程中,还应从金融的角度来考虑经济增长的原因和机制。

故本文试图从计量经济学角度研究银行业的发展和经济发展之间的相互影响机制。通过对近几年的GDP数据与银行业发展规模的数据做相关的实证检验,得出二者之间的关系,进而从另一个侧面反映金融业的发展对经济增长的重要促进作用。

一、研究背景

1. 银行业发展对经济增长的影响。(1)从金融体系的功能上来看。金融体系通过直接融资和间接融资,实现资金在不同经济单位之间的融通,以及同一单位的资金在不同时点上的重新配置,可提高资金的借出者和借入者的效用,促使资金流向效率更高的部门。货币资金作为一般的等价物,可购买各种生产要素,有利于资源在全社会范围内的有效配置,实现宏观经济高效有序的运行。重要的是,个体资金较分散,任一个体都无法进行得的投资。通过资金融通,这些分散的资金可快速集中以投资盈利较高的大项目,达到规模效应,同时在某些情况下具有较大的溢出效应,可以带动其他部门或行业的经济增长。

随着金融业的高速发展,各种金融工具的广泛使用以及金融资产在居民财产中所占比例的提高,金融体系在整个社会生产各个环节都扮演着不可或缺的地位,一国金融体系的发展水平的高低与国民经济的健康运行和普通居民的日常生活息息相关。就我国直接融资不是很发达,间接融资仍占主导地位的状况而言,金融中介机构在整个金融体系中起着主导作用,银行业作为最重要的金融中介,其发展的规模和水平必然对经济的增长有重大的影响。

(2)从经济增长与发展来看。根据哈罗德·多马、“内生增长理论”,以及其他一些经济增长理论都认为资本的增加有助于产生高的增长率,可见资本在经济增长中起着重要的作用。而银行