

从新制度经济学看会计信息失真

中南大学商学院 任胜钢 上海大学 李焱

[摘要] 本文从新制度经济学的基本原理出发,对造成我国当前资本市场中大量虚假会计信息存在的制度原因进行了分析,包括了会计信息的需求与供给,产权制度的安排,委托代理关系等几个方面。论述了要消除虚假会计信息,提高会计信息质量必须对深层次的制度安排进行变革和创新。

[关键词] 虚假会计信息 新制度经济学 制度变迁 产权

新制度经济学的主要代表人物诺斯(North)认为:制度是一系列被制定出来的规则、守法程序和行为的道德伦理规范^[1]。从制度定义可以得之:人是社会人,他们的各种行为离不开相应的社会制度安排,社会制度通过鼓励或惩罚某一行为,以诱导或禁止该项行为。换句话说,某特定环境下各市场主体的行为受制于当时的制度安排,即不同制度的安排必然导致市场主体不同的行为。因此,笔者认为会计信息失真是现行经济制度、市场秩序的产物,并不能仅仅归究于某个人,某些群体的恶劣行径,而是与当前市场经济转轨过程中不完善的经济、法律制度秩序息息相关。

一、虚假会计信息的需求与供给分析

如果将会计信息视为一种相对独立的“产品”,那么,它也具有相应的“供给者”和“消费者”。从理性经济人追求利润最大化角度来看,任何一个“供给”或“消费”会计信息的主体,都能(至少是期望能)从其行为中获取收益。这样,与会计信息的提供、消费等有关的制度安排,在相当程度上决定了会计信息的提供与消费的方式、质量等行为。如果现行制度的安排必然诱导对虚假会计信息的需求,则相应出现的虚假会计信息供给必然会导致行为主体的各种各样的恶劣行为,而当惩罚制度未完全建立或得不到有效实施时,这些行为更有恃无恐,蔚然成风。我国目前资本市场的主要参与者有企业管理当局和控股股东、地方政府、中介机构、中国证监会、股票市场的投资者(含机构投资者和个人投资者)。从这五种市场主体对虚假会计信息的需求和供给可以给我们很好的启示^[2]。

首先,由于我国特殊的经济环境,80%的上市公司都是由国有企业改造而来,其中大部分经营效益较差,很难满足“上市前三年连续赢利”的要求,因而虚假会计信息的需求应运而生。其次,我国地方市场分割,且各地官员的政绩和晋升与当地经济的发展息息相关,努力争取让本地或本部门更多的公司上市,是当地政府义不容辞的责任。而在我国国有企业大面积亏损的情况下,将一个亏损企业推向资本市场,必然需要虚假会计信息的“帮助”,而政府默认企业提供虚假会计信息,是否承担相应的法律责任?直到现在,我们仍然

以要规避审计风险,就必须建立严格的三级复核制度,尤其是前两级复核制度;

8、提高从业人员的职业谨慎和职业道德。审计队伍素质的高低是防范审计风险的关键。审计人员自身素质的高低,直接决定审计工作质量。因此加强审计队伍建设一是建立职业准入制度,确保审计人员达到履行其职责所需要的专业胜任能力,对每个项目的审计应在查深查透上下功夫,做到“深、透、准、实”;二是建立审计人员后续教育制度,使其不断更新专业知识,适应新的发展要求;三是建立审计人员待遇与专业知识和业绩成绩挂钩制度。同时在市场经济的新形势下,注册会计师面对形形色色的诱惑,应具有出污泥而不染的品格;

9、提取风险基金或购买责任保险。目前,我国的执业环境尚不规范,业内存在无序的竞争,如果属于审计发生失误,事务所受到诉讼被判赔款的可能性大,赔款的金额可能会很大,危及事务所的生存,注册会计师也可能被迫终止执业。《中华人民共和国注册会计师法》规定会计师事务所应当按规定建立职业风险基金,办理职业保险,这一措施能帮助注册会计师转嫁风险,避免遭受或减少损失;

10、建立审计风险点,及时发现会计报表中存在的重大错报和漏报,是防范审计风险的又一举措。建立审计风险点是在会计报表最容易产生重大错报或漏报的地方,设置风险点,以此来提醒和警示审计人员在整个审计过程中引起重视,并且提供识别、防范和化解审计风险。审计风险点的基本内容包括:名称、涉及的主要会计科目、表现形式、对会计报表的影响、应实施的审计程序和编制审计报告时的考虑。

总之,在所有的审计风险管理活动中,人的因素是最重要的。审计人员素质的高低决定着审计报告的质量。不论有多么好的制度都要由人来执行。只有不断提高审计人员的素质和建立健全严密的监控机制,才能将审计风险降到最低限度,才能实现审计风险管理的最终目标。

[参考文献]

- [1]朱小平 叶友,2003“审计风险、商业风险、业务关系风险、经营失败及审计失败”《审计研究》第3期
- [2]谢荣,2003“论审计风险的产生原因、模式演变和控制措施”《审计研究》第4期
- [3]胡春元,审计风险研究,大连:东北财经大学出版社,1997
- [4]林钟高,2002“论审计失败”《中国注册会计师》第7期
- [5]秦荣生,2003“审计风险与风险导向审计”《当代财经》第7期

没有明确。第三,企业改组上市过程中涉及到的中介机构(主要有资产评估事务所、会计师事务所、券商、律师)所面对的审计需求,主要是由政府创造的,而非市场的内在要求,在承担有限责任的风险下,当市场存在大量的虚假会计信息需求时,其供给也必然是虚假会计信息。我国当前市场还未形成以价格差异来区别会计师事务所业务质量的高低,由此产生了典型的劣币驱逐良币的市场。第四,中国证监会对会计信息的需求,是相互矛盾的。作为中国资本市场的“监护人”,中国证监会不希望企业借助虚假会计信息上市。另一方面,中国股市承担了国企改革的重任,作为政府职能部门,它理应贯彻中央政府的主要方针、政策。而我国国有大中型企业总体效益低下的事实使中国证监会面临两难选择,作为一个超然的权威机构,在没有必要的约束和限制机制下,对虚假信息供给的抑制作用大大降低。剩下的中小股东,应该是真实会计信息的需求者,然而我国民事赔偿责任的缺乏,使得法律对其产权的保护得不到有效实施,因此对真实会计信息的需求受到很大的抑制。

二、虚假会计信息的制度分析

1. 现行会计制度本身的局限性。如上所述,虚假会计信息的需求诱导了虚假会计信息的供给,而会计制度本身所存在的缺陷使得会计成为了某些市场行为主体的信息制假工具。这里的会计制度使用了比较宽泛的定义,包括了各种会计法律、会计准则、规则和会计方法等等。众所周知,复式簿记取代单式簿记是会计制度变迁上的重要创新,然而自从复式簿记诞生之日起,它就存在着严重的不足之处。如立足于过去的交易或事项,使财务会计所提供的信息主要面向过去的信息,而使用者往往更需要面向未来的信息;一些有用的信息,尚未形成交易或事项,便不能在报表中进行确认;只能记录货币信息,非货币信息不能得到反映。此外,历史成本的局限性,权责发生制的局限性,财务报告的局限性也越来越引起人们的重视。因此,要提高会计信息质量,需要加强会计理论的研究,完善会计准则体系,对会计制度进行创新。如三式簿记制度的创新,人力资源会计的研究已吹响了对现行会计制度变迁的号角。

2. 我国当前产权不明晰,所有者缺位,债权人缺位。国有企业的控股股东几乎都是政府部门和国有资产管理部门,他们并不是真正的所有者,对经营后果并不承担完全的责任,从经济学理性人的角度出发,很难有积极性去真正激励和监督经营者的行为,因此并非真实会计信息的需求者。目前企业最大的债权人是银行,作为利益相关者,他们需要真实的会计信息吗?我国的银行大部分是国有银行,贷款对象以国有企业为主,在贷款发放之后,即作为主要债权人之后,对企业的会计真实信息大大下降,原因主要有:一是为支持国有企业发展,国有银行负有不可推卸的责任。二是企业利用虚假会计信息上市圈钱对国有银行的业绩考核,自身利益也会带来好处。一旦效益差的真实信息批露出去,企业破产也导致贷款无法收回。故治理虚假会计信息,必须进行产权制度改革,其核心是使得资本市场的行为主体由国家或所谓的“法人”,转变为真正承担风险与责任的自然人。如引进部分私有产权,形成多元化的产权结构等措施。

3. 委托代理关系的制度分析。根据企业的“契约理论”,现代公司所有权与经营权的分离造成了委托人与代理人利益不一致,信息不对称,由此经营者可能制造虚假会计信息以欺骗所有者,获得自身的最大利益,而解决的根本途径是建立合理的激励与约束机制。我国的公司治理机制还不健全,上市公司股份制的委托-代理基本上均不是通过市场方式实现的,而是通过行政契约方式实现的,国有企业的总经理多数由政府 and 行政主管部门任命,国家作为所有者将资产支配权委托出去,则最终风险仍由国家(所有者)承担。因此在公司治理结构上首先存在着委托代理关系不明确的问题。另一方面,我国公司治理的激励约束机制不健全的情况比较严重,控股股东不仅自身缺乏产权的激励,而且政府仍会以各种方式干预公司的活动,因此对经营者的激励机制存在严重的激励不足,即经营者的收入偏低,他们的贡献没能很好地体现在个人收入上,而且由于媒体对国有企业领导人存在大量负面报道,因此荣誉上的激励也很微弱;基于以上分析,企业经营者很难产生积极性,从而使得企业的业绩难以提高。但作为国有企业的经营者又受制于诸多指标的约束,特别是利润指标的约束,为了应付有关考核,虚假的会计信息成为其有利的工具。

从企业经营者与会计部门的委托代理关系来看,会计人员受雇于经营者,这从根本上决定了会计人员的从属地位。当企业经营者产生对虚假会计信息的需求时,如果会计人员本身不愿意按照经营者授意制作虚假财务报告时,那么他的处境是相当不利的。在《全民所有制工业企业转换经营机制条例》中明确规定企业享有劳动用工权、人事管理权;在《会计法》中也明文规定:“厂长(经理)有权力‘依法奖惩职工’”。因此,会计人员很容易被调离岗位、下岗甚至解聘。在私有企业,会计人员的解聘更加容易。在这样的情况下,会计人员很难不顾及自身的处境而坚持按制度和法规办事。近年来对会计独立性的思考,会计委派制的提出都反映了对上述制度安排进行创新的要求。此外我国当前法律制度的不完善,道德秩序的不规范性也提供了虚假会计信息滋生的温床。综上所述,虚假会计信息的产生是现行制度安排下的必然产物,其根本原因在于市场经济制度的扭曲,因此提高会计信息质量是一项社会制度变迁的系统工程。戴维斯,诺斯曾在“制度变迁的理论”一文中指出:“由外部性、规模经济、风险和交易费用所引起的收入潜在增加不能内在化时,一种新制度的创新可能允许获取这些潜在收入的增加。”³因此,虚假会计信息所造成的外部性福利损失,资本市场系统风险的增加,交易费用的提高及由此带来的社会资源无效率配置正是我们进行制度改革和创新的动力。

[参考文献]

建立现代企业绩效考核体系

燕山大学 杨莉 张铁君

[摘要] 随着经济全球化和我国加入WTO,企业面临着越来越激烈的国内和国际市场竞争,而人才的竞争又是企业竞争的焦点。绩效考核是人力资源开发与管理中非常重要的范畴,是在管理工作中使用的重要手段。绩效考核的有效实施,能够整合并激活人力资源管理的各项职能活动,形成强大的内驱力和拉动力,通过不断地改善员工个人的绩效,最终实现企业整体绩效的提升。

[关键词] 竞争 人力资源 绩效

随着经济全球化和我国加入WTO,企业面临着越来越激烈的国内和国际市场竞争,贸易自由化以及信息网络化的知识经济时代和后工业社会的来临,顾客需求瞬息万变,技术创新不断加速,产品生命周期不断缩短,企业管理在面临着越来越多的挑战与冲击。而人才的竞争又是企业竞争的焦点,谁能更重视人力资源开发,重视保持员工需求与企业目标的一致,谁就能在激烈的市场竞争中取胜。企业的整体营运绩效,固然与公司战略策略之规划、目标之设定不可分,但更具体的表现却是与员工个人的工作绩效息息相关,人力资源管理已经成了一个完整的体系,是现代企业管理一个十分重要的内容。人力资源管理包括岗位评价、人员测评、绩效考核、薪酬和企业文化建设等方面。其中绩效考核在其中处于核心的地位,人力资源管理的其他方面几乎都和绩效考核有关。

绩效考核是员工和经理就绩效问题所进行的双向沟通的一个过程,通过对员工工作绩效良莠的评价,并保持对员工的有效回馈,其目的是确认员工的工作成就,改进员工的工作方式,以提高工作效率和经营效益,能激发起每位员工的工作热情和创新精神,推动员工的能力发展与潜能开发,形成一支高效率的工作团队。绩效考核是人力资源开发与管理中非常重要的范畴,是在管理工作中大量使用的手段,为人力资源管理的其他环节提供确切的基础信息,考绩的结果可以为生产、供应、销售、财务等其他职能部门的决策提供参考依据。帮助员工订立绩效发展目标,然后通过过程的沟通,对员工的绩效能力进行辅导,帮助员工不断实现绩效目标。在此基础上,作为一段时间绩效的总结,经理通过科学的手段和工具对员工的绩效进行考核,确立员工的绩效等级,找出员工绩效的不足,进而制定相应的改进计划,帮助员工改进绩效提高中的缺陷和不足,使员工朝更高的绩效目标迈进。绩效考核的有效实施,能够整合并激活人力资源管理的各项职能活动,形成强大的内驱力和拉动力,通过不断地改善员工个人的绩效,最终实现企业整体绩效的提升。

一、体现现代管理思想的绩效考核的方法介绍

根据考评内容的不同,考评方法也有多种形式。当今世界上体现现代管理思想的比较常用和先进的绩效考核方法主要有以下几种:

1、全视角考核法。我们传统的绩效考核方法仅仅从一个角度对我们各级员工进行考核,这就导致我们过去的考核往往不够全面,甚至是不够公平,在一定程度上失去了绩效考核原有的意义。

全视角考核法的反馈体系体现以下管理思想:

团队精神。公司中越来越多的工作是由团队而不是个人完成,个体更多地服从领导小组的管理,而不是单个领导的管理。这样员工的工作表现就不应只由一名上级来评价。

“社会人”假设。全视角考核法反馈可以使员工对自己如何被管理和对待施加一定的影响,而不是完全被动。

“以人为本”。采用全视角考核法反馈体系可以表明公司对员工的考核非常重视。

2、目标管理考核法。目标管理通过一种专门设计的过程使目标具有可操作性,这种过程一级接一级地将目标分解到组织的各个单位。组织的整体目标被转换为每一级组织的具体目标,即从整体组织目标到经营单位目标,再到部门目标,最后到个人目标;从年度目标到季度目标,最后分解到月度目标。

公司不但要对所有员工进行个人业绩的考核,同时也要对公司的各级组织和部门进行各种考核,对团队和部门的考核将主要以目标管理为主。为保证目标管理的成功,目标管理应该做到:确立目标的程序必须准确严格,以达成目标管理项目的成功推行和完成;目标管理还应当与部门的年度和月度预算计划、工资等财务性指标相结合,部门每月所用费用和每月预算的差距不得大于10%,同时还将对各个部门的非财务性指标进行严格的考核。

3、关键绩效指标考核法。关键绩效指标考核是通过对员工工作绩效特征的分析,提炼出最能代表绩效的若干关键绩效指标,并以此为基础进行绩效考核的模式,关键绩效指标必须是能够衡量企业战略实施效果的关键指标,其目的是建立一种机制,将企业战略转化为企业的内部过程和活动,以不断增强企业核心竞争

[1] L. E. 戴维斯, D. C. 诺斯, 制度创新的理论:概念与原因,《财产权利与制度变迁》,上海人民出版社,1994

[2] 刘峰, 制度安排与会计信息质量——红光实业的案例分析,《会计研究》,2001.7

[3] 道格拉斯·诺思,《制度、制度变迁与经济绩效》,上海三联书店,上海人民出版社,1994