# 利润分配论文范文7篇

来源：网络 作者：无殇蝶舞 更新时间：2024-11-14

*利润分配论文范文 第一篇【内容提要】随着竞技体育的不断发展和运动技术水平的迅猛提高，高原训练作为一种辅助手段会更加引起国内外体育界的重视。高原训练的实践经验和基础理论的研究得到了重视和完善，形成了较为丰富的理论和实践体系。本文就高原训练对生...*

**利润分配论文范文 第一篇**

【内容提要】随着竞技体育的不断发展和运动技术水平的迅猛提高，高原训练作为一种辅助手段会更加引起国内外体育界的重视。高原训练的实践经验和基础理论的研究得到了重视和完善，形成了较为丰富的理论和实践体系。本文就高原训练对生理、生化机能的影响加以研究。

【摘要题】人体运动科学

【关键词】高原训练/运动能力/机制

1高原训练对运动能力的影响机制

高原训练对机体产生的生理反应是极其复杂的，并且存在着不同的适应规律。一般认为，人在高原低氧条件下，红细胞生成增多，呼吸循环功能增强是机体在该条件下进行的生理性代偿的基本方式，而循环功能的增强是这种代偿反应最重要的表现，机体通过神经反射和高层次神经中枢的调节、控制作用使心输出量和循环血容量增加，补偿细胞内降低了的氧含量，从而提高耐受缺氧的能力，适应恶劣的低氧环境，以维持正常的生命活动[6]。

从目前的研究结果分析，高原训练对有氧代谢能力的提高有积极作用，其机制可能是高原训练可改善心脏功能及提高红细胞和血红蛋白水平，有利于氧的传送；同时，红细胞内2,3-二磷酸甘油酸浓度增加及骨骼肌毛细血管数量和形态的改善，有利于氧的释放和弥散，从而导致机体的V[,o[,2]max]增加。另外，高原训练可使骨骼肌线粒体氧化酶活性升高，导致机体利用氧的能力及氧化磷酸化能力增加。以上综合作用使机体的有氧代谢能力得到提高[1]。

高原训练对红细胞的影响机制

高原训练使机体出现一系列代偿性反应

由于高原自然环境相对缺氧，导致机体出现一系列代偿性反应。首先缺氧较早的反应是红细胞生成素增加，刺激骨髓造血组织释放大量的红细胞，使血红蛋白值增加，以便携带和运送更多的氧气到体内各组织，适应机体的需氧量，所以，高原训练期间最直接最重要的指标是血红蛋白。我国中长跑、游泳、自行车、滑冰等项目多年来高原训练的实践表明，高原训练期间，运动员晨脉下降，血红蛋白增多，乳酸曲线右移值逐周递减，笔者跟随甘肃中长跑、自行车队高原训练期间对运动员主要生理指标的探测也证明了这一点。血红蛋白值的增加，并不是呈直线的，而是呈螺旋状的，总的趋势上升，但随着强度的加大而间或下降[7]。

高原训练影响红细胞的因素

**利润分配论文范文 第二篇**

为推进事业单位收入分配制度改革，切实做好我单位绩效工资分配工作，根据《\_\_\_\_\_\_省事业单位工作人员考核暂行办法》和《\_\_\_\_\_\_市市属事业单位实施绩效工资办法》及11月23日全市事业单位实施绩效工资工作部署会议精神，结合我单位的实际情况，制定绩效工资分配实施方案。

一、基本情况

我单位是财政拨款(财政补助、自收自支)单位，主要职能是人员编制数为\_\_名，在岗正式职工\_\_名。其中：专业技术人员\_\_名，管理人员\_\_名，工勤技能人员\_\_名。

二、指导思想和基本原则

(一)指导思想

事业单位实施绩效考核和绩效工资，要适应事业单位改革的总体要求，以增强活力和提高服务水平为导向，以建立科学的绩效考核机制、工资水平合理决定机制和有效的激励约束机制为目的，通过绩效考核规范收入分配秩序，逐步完善事业单位分配制度，促进我单位创新发展。

(二)基本原则

1、坚持按劳分配，多劳多得，优绩优酬。

2、坚持统筹兼顾，综合平衡。

3、实行总量调控，内部搞活。

三、实施范围和时间

实施范围：我单位在编、在职、在岗正式职工。

实施时间：20\_\_年4月1日。

四、绩效工资的核定

充分发挥绩效工资分配的激励导向作用。分配中坚持多劳多得、优绩优酬、与考核挂钩的原则，重点向关键岗位、业务骨干和成绩突出的工作人员倾斜。绩效工资总量分为基础性绩效工资和奖励性绩效工资，其比例为7:3(6:4、5:5)，基础性绩效工资按照专业技术人员、管理人员、工勤人员所对应的职务、级别，按市人事局、市财政局统一核定标准，按月发放。奖励性绩效工资根据在岗、在编人员工作任务完成情况及工作量和实际贡献等因素，年底根据考核结果，在市人事局、市财政局核定的绩效工资额度内核定。

五、绩效考核

(一)考核内容

采取个人总结自评、单位考核的方式，年终对职工进行绩效考核。考核办法分为德、能、勤、绩、廉五个方面内容，实行百分制办法，具体如下：

1、德(\_\_分)

学习贯彻党和国家的方针、政策，服从领导，听从安排;遵守职业道德和社会公德，忠于职守，顾全大局。

2、能(\_\_分)

熟悉本职业务及相关政策法规、理论知识和专业技术，工作能力强，业务素质高;善于协调各种关系，具有创新精神和处事能力。

3、勤(\_\_分)

遵守规章制度、考勤制度，积极参与单位组织的各种活动和参与单位管理。

4、绩(\_\_分)

按照岗位说明书，从以下几方面考核：

工作作风：责任心强、扎实主动、团结协作、尽职尽责;

工作任务：圆满高效完成本职工作任务情况;

工作质量：完成工作质量高、协调能力强;

工作效率：快捷、稳妥、效益明显。

5、廉(分\_\_)

廉洁自律、遵纪守法、执行党风廉政建设相关规定。

(二)考核程序

1、个人总结、自评;

2、考核组坚持公开、公平、公正的原则，听取职工个人意见，评出个人绩效考核分数，取得考核结果;

3、将职工个人考核结果进行公示;

4、公示无异议后，参照考核分数，发放奖励性绩效工资。

六、奖励性绩效工资的分配

依据考核结果，坚持多劳多得，优绩优酬，重点向关键岗位、业务骨干和成绩突出的工作人员倾斜的原则。划分若干档次进行分配，不得平均分配。具体为：

(一)\_\_\_\_

(二)\_\_\_\_

七、组织实施

我单位将认真执行国家规定的事业单位绩效工资制度，奖励性绩效工资专款专用。在市人事局、市财政局、主管局等相关部门的指导下，严格把握政策和程序，做好实施绩效工资中的各项工作，维护稳定，促进和谐，推动单位事业又好又快的发展。

**利润分配论文范文 第三篇**

1月10日,新城控股发布公告称,20\_年12月,公司实现合同销售金额约亿元.1-12月累计合同销售金额约亿元,比上年同期增长;累计销售面积约万平方米,比上年同期增长.

无论是克而瑞亦或是中指院的统计中,新城控股的销售排名都跻身前十名列第8,仅次于在港上市的中国海外发展（）,排在其身后的是老牌房企华润和龙湖.

就在4年前的20\_年,新城控股的合同销售规模刚超过300亿元,在房企中的排名还在20名以外.中国海外发展和华润则早已稳居前十,前者的销售规模接近1500亿元,新城控股的销售规模甚至不及中国海外发展的零头.

20\_年年底,新城控股完成B转A,公司开始了跨越式发展.20\_-20\_年,公司合同销售金额分别为亿元、亿元和亿元,20\_年销售规模直接迈上了20\_亿元,在房企销售排名中,蹿升速度无出其右者.

伴随着销售攀升而来的是公司营收和盈利的迅速放大.20\_-20\_年,新城控股分别实现营收亿元、亿元和亿元;实现同期归属母公司股东的净利润为亿元、亿元和亿元.

20\_年前三季度,新城控股已经实现营收亿元,实现同期归属母公司股东的净利润亿元.20\_-20\_年,新城控股四季度的归母净利全年占比基本在70%左右,这意味着不出意外的话,公司全年盈利再度大涨已成定局.

新城控股的营收主要由两部分组成,一是住宅地产开发,一是商业地产开发,住宅地产主要产品为各类商品住宅,商业地产主要经营商业综合体,包括销售型物业和持有型物业两部分.

其中,销售型物业供对外出售,主要包括住宅、写字楼、酒店及酒店式公寓、沿街商铺等;持有型物业供自持运营或对外租赁,主要是购物中心,即公司主打的吾悦广场系列.

在20\_年和20\_年的年报中,新城控股披露了两块主要业务的收入和毛利率情况.20\_-20\_年,公司住宅销售收入亿元和亿元,毛利率分别为和;综合体销售收入为亿元和亿元,毛利率为和.

由此可见,在新城控股的收入组成中,纯住宅的开发收入要高于商业综合体的收入.不过两者的毛利率相差并不明显,因此,新城控股的住宅毛利贡献要高于商业综合体.

可反映到具体利润上情况似乎并不如此.根据新城控股20\_年年报,公司列出了71家主要参控股公司的营收和利润情况.在这71家控股参股公司中,主要以吾悦广场为业务的公司达到19家.

这19家参控股公司合计实现营收亿元,净利润亿元.其中仅有一家亏损,其余全部盈利.在这盈利的18家参控股公司中,盈利过亿的达到了13家.

在新城控股剩余的52家參控股公司中,盈利过亿元的也才刚好达到13家,且盈利的子公司主要是这一年结算的楼盘开发方.

如前所述,新城控股的商业地产是持有吾悦广场等购物中心,辅之以住宅、写字楼等销售.不出意外,上述以吾悦广场为主的19家参控股公司的主要收入和利润来源是销售住宅、写字楼等实现.

若如此,新城控股的吾悦广场模式确实给公司带来了实实在在的高回报,虽然这种回报不是以吾悦广场直接来体现的.事实上,对于上述70余家参控股公司的主要负责项目,新城控股都给出了基本的介绍.

20\_年,新城控股的净利润为亿元,以吾悦广场为主的19家参控股公司合计贡献亿元的净利润.从公司给出的结果看,虽然纯住宅开发收入更多,毛利率也并非相差明显,净利润的贡献似乎远不如商业地产综合体项目.

但如果扣除吾悦广场相关的19家参控股公司,剩余的52家参控股公司中盈利过亿的13家单独来计算的话,其盈利水平并不低,根据20\_年年报,这13家公司的合计净利润达到亿元.除去一家公司以投资为主外,其余公司主要是房地产项目开发.在扣除了这家以投资为主的公司逾4亿元的净利润后,纯住宅的高收入似乎没有带来高利润.

这32家子公司合计净利润为亿元,即使有部分子公司处于亏损中,70余家子公司合计净利润仍轻松超过90亿元.新城控股母公司虽有亏损其亏损金额也只有亿元,由于上述子公司大多是以项目公司的形式存在,彼此之间即使存在合并抵消的情形,金额应该不会太大,那么,新城控股消失的逾20亿元净利润去哪了?

值得注意的是,根据Wind统计,新城控股给出营收和净利润情况的这几十家子公司合计收入达到了亿元,这已经基本构成了公司全年的主要收入.这就是说,上述子公司也基本是公司各个开发项目的经营主体,并非是以大量控股类公司的形式存在.

对于上述疑问,截至发稿,新城控股没有回复《证券市场周刊》的采访.

在新城控股的70余家主要贡献营收和净利润的子公司中,不乏一部分多年来持续贡献营收的子公司,由于地产结算周期不同,年度净利润有所变化实属正常.但在新城控股的子公司名单中,部分子公司的盈利波动似乎不太正常.

**利润分配论文范文 第四篇**

为激发员工工作积极性，提高工作效率，体现多劳多得、奖勤罚懒的分配机制，本着公平、公开、公正的分配原则，依据公司目标责任考核办法，特制定本方案。

一、工资构成

1、现工资由基本工资(岗位工资、薪级工资)、补贴(岗位补贴、工龄工资、全勤、知贴、生活补贴、中艰津贴、电话费)、奖金组成。

2、增调部分

为使加班、外勤等补助核报工作程序简化，本着人均增加的原则，现实行量化管理，维护服务部门在岗人员700元

/人/月，技术业务部门在岗人员600元/人/月、行政管理部门在岗人员500元/人/月。

二、工资核发

1、基本工资、补贴和奖金(80%)由人力资源部、财务部按月核发。

2、绩效考核奖金由现奖金的20%和增调部分组成。

三、考核方式

考核领导小组对部门按季度考核。

四、考核程序

依据公司目标责任考核办法，考核领导小组根据各部门签订的《目标责任书》进行考核。

1、部门考核、自查。

各部门每月按照部门考核办法对员工绩效考核奖金先行按100%进行考核，并将考核结果及奖金发放情况报分管领导审批后交人力资源部，由人力资源部、财务部核发;部门负责人绩效考核奖金先行按100%由人力资源部、财务部核发。各部门每季度根据考核内容、标准和要求，对目标任务的完成情况进行全面自查，向分管领导汇报审核后，向考核领导小组下设的办公室报有关资料。

2、考核领导小组考核。

考核领导小组通过听取汇报、实地查看、重点抽查、查阅资料、听取部门正职汇报、副职补充等方法，逐项考核确认，量化打分，形成考核意见，并写出初步考核报告(含绩效考核奖金发放比例)。

3、确定绩效考核奖金发放比例。考核领导小组向经理办公会提交考核报告，经理办公会确定部门考核结果(作为部门负责人的考核结果)，并公示三天。

4、二次调整。

人力资源部根据公司确定的部门考核结果，对部门负责人绩效考核奖金进行二次调整核发。各部门根据公司确定的部门考核结果及部门月考核结果，对员工绩效考核奖金进行二次调整，在部门公示一天后报人力资源部调整核发。

五、其他事宜

1、各部门结合工作实际，制定各自的员工绩效考核办法，经全体员工讨论通过，提交分管领导审核后报考核领导小组通过后执行。

2、本办法适用于公司在岗员工。

3、分公司绩效考核办法根据各自实际参照执行。

4、本办法由考核领导小组办公室负责解释。

**利润分配论文范文 第五篇**

股权分置改革进行关键之时，\_\_\_\_\_\_股份昨日发出两则公告：一是\_\_\_\_\_\_集团提出了不超过20亿元的进一步增持计划，加上之前公告的增持计划，\_\_\_\_\_\_集团在股改方案通过之后的8个月内增持\_\_\_\_\_\_股份的总额最高可达40亿元;一是\_\_\_\_\_\_股份提出今明后三年每股分红不低于\_\_\_\_\_\_元以稳定股东预期。按照其目前的股价计算，股息收益率达6%以上。宝钢集团在昨日公告中说明，这一增持承诺在上述两个月内将持续有效，除非宝钢股份的股票价格不低于每股元或20亿元资金用尽。在该项增持股份计划完成后的六个月内，\_\_\_\_\_\_集团公司将不出售增持的股份并将履行相关信息披露义务。

目前，\_\_\_\_\_\_股份的流通股本为\_\_\_\_\_\_亿股，而以\_\_\_\_\_\_集团增持条件中的\_\_\_\_\_\_股份股价低于\_\_\_\_\_\_元来计，前后40亿元若完全投入增持，将可购入近9亿股流通股，已占去目前\_\_\_\_\_\_股份流通盘逾1/5的比例。此举无疑具有相当意义。

\_\_\_\_\_\_股份有关分红的决议为：为了稳定股东预期，董事会同意拟提交公司20\_\_年、20\_\_年、20\_\_年年度股东大会审议批准的年度利润分配方案中现金股利不低于每股元人民币。目前该项分红议案已获董事会通过。

**利润分配论文范文 第六篇**

编者按：本文主要从应用企业效绩评价结果及评价指标应注意的几个问题；常见偿债能力分析评价指标的改进和完善；常见盈利能力评价指标的改进和完善进行论述。其中，主要包括：临界值指标的分析、企业效绩评价是对企业的财务效益赝产营运、指标计算数据来源的分析、未进行资产评估调账的老企业、未经独立审计机构审计调整的会计报表数据、非主营业务利润、防外事项的分析、企业效绩评价的非计量评价指标是企业表外事项的一个很重要的内容、流（速）动比率局限性的原因和改进方法、增加企业变现能力的因素、资产负债率评价偿债能力的认识误区和评价标准、常见盈利能力评价指标的改进、常见盈利能力评价指标的完善、资产的经营现金流量回报率等，具体请详见。

随着我国社会主义市场经济体制的建立和完善以及党的十五届四中全会通过的《xxx中央关于国有企业改革和发展若干重大问题的决议》精神的贯彻落实，市场体系日臻健全，被全面推向市场的企业日渐增多，企业行为要求日趋规范、科学，评价、分析企业生存和发展基础的偿债能力、盈利能力及其整体水平，也就显得尤为重要了。在实践中，我们发现，常见的净资产收益率、销售利润率、成本费用利润率等盈利能力分析指标和常见的流（速）动比率、资产负债率等偿债能力分析指标，以及财政部、国家经贸委、人事部和国家计委颁布的企业效绩评价指标，虽然在一定程度上，能满足偿债能力、盈利能力和整体评价分析的要求，但存在不足。本文试图从应用企业效绩评价结果及评价指标应注意的问题出发，谈谈常见的偿债能力分析指标和盈利能力分析指标的局限性和认识误区，并提出一些改进。完善的指标和方法，与大家探讨，求教大家。

一、应用企业效绩评价结果及评价指标应注意的几个问题

（－）临界值指标的分析

企业效绩评价是对企业的财务效益赝产营运。偿债能力、发展能力等多因素的综合评价，因此，将评价结果用于具体项目或选择部分指标进行特定目标的评价时（比如用于信贷和拟投资项目的评价等），还要进行主要财务指标的研究分析和横向、纵向比较。例如，按照企业效绩评价的有关规定：当净资产为负值时，净资产收益率和资本积累率两项指标和初步评价得分均按0分计算；资产保值增值率、经营亏损挂账比率和三年资本平均增长率指标的单项修正系数均按1计算。这样由于系数和其它指标值的影响，企业效绩评价指标值仍可能较高。如果将这一评价结果应用于信贷和拟投资企业的评价，显然，不太合理，因为净资产出现负值，即资不抵债，按我国企业破产的有关规定，这种企业随时都有可能破产清算。

这个例子，一方面告诉我们：企业效绩评价是对企业财务分析的深化与升华，它虽然弥补了单纯财务指标难以得出综合结论的不足，但是，从企业效绩评价“标识”上，看不出存在的具体问题和潜在问题以及问题的症结，因此，我们在应用评价结果时，还要对企业的财务指标进行深入分析；另一方面也告诉我们，在进行财务指标深入分析时，要特别注意一些处于临界值财务指标的分析。

此外，还应该注意非财务指标和非计量指标的临界值。非财务指标常见的有安全生产指标和环境保护指标，国家规定的最低要求就是其临界值。非计量指标有各种定义方法，企业效绩评价的八项非计量评议指标是较为全面的非计量指标体系，每项指标的差（E）级的标准值是其临界值。比如：“领导班子基本素质”评议指标的差（E）级的标准是“企业领导班子不够团结，主要领导不得力，或以权谋私，决策失误较多，企业效益滑坡，员工怨声很大”等。

当企业领导班子基本素质具备差（E）级的基本特征时，我们应该进一步加以分析。

（二）指标计算数据来源的分析

企业效绩评价是以财务指标为主要内容，以净资产收益率（即投资报酬率）为核；已指标的企业经营效益和经营者业绩的评价，财务指标值的高低直接影响评价结果的好坏。我们知道，计算财务指标值的数据来自会计报表，而会计报表又是根据应计制和历史成本原则确认的会计账册数据编制的。因此，我们在应用企业效绩评价结果和评价指标时，要注意以下几个方面问题：

1．未进行资产评估调账的老企业。这类企业资产负债表的项目，尤其是资产项目以及由此计算的指标值与新办企业和近期经过评估调账的企业比较相差甚远，因此，对这类企业的财务指标计算值，应做进一步的分析。

2．未经独立审计机构审计调整的会计报表数据。这类企业由于未按国家统一会计政策和会计制度进行调整，其会计科目和对应会计科目的数据，缺乏可比性，由此计算出的指标值，也就缺乏可比性。

3．待摊费用、待处理流动资产净损失、待处理固定资产净损失、开办费、长期待摊费用等虚拟资产项目和高账龄应收账款、存货跌价和积压损失、投资损失、固定资产损失等可能产生潜在的资产项目。对这两类资产项目，我们一般称之为不良资产。如果不良资产总额接近或超过净资产，既说明企业的持续经营能力可能有问题，也可能表明企业在过去几年因人为夸大利润而形成“资产泡沫”；如果不良资产的增加额及增加幅度超过利润总额的增加额及增加幅度，说明企业当期的利润表数据有“水份”。

4．关联交易。通过对来自关联企业的营业收入和利润总额的分析，判断企业的盈利能力在多大程度上依赖于关联企业，判断企业的盈利基础是否扎实，利润来源是否稳定。如果企业的营业收入和利润主要来源于关联企业，就应该特别关注关联交易的定价政策，分析企业是否以不等价交换的方式与关联交易进行会计报表粉饰。如果母公司合并会计报表的利润总额大大低于企业的利润总额，就可能意味母公司通过关联交易，将利润“包装注入”企业。

5、非主营业务利润。通过对其他业务利润、投资收益、补贴收入、营业外收入在企业利润总额的比例，分析和评价企业利润来源的稳定性，特别是进行资产重组的企业。

6．现金流量。通过经营活动产生的现金净流量、投资活动产生的现金净流量、现金净流量的比较分析以判断企业的主营业务利润、投资收益和净利润的质量，如果企业的现金净流量长期低于利润，将意味着与已经确认利润相对应的资产可能属于不能转化为现金流量的虚拟资产。

（三）防外事项的分析

企业效绩评价的非计量评价指标是企业表外事项的一个很重要的内容，在应用时，不仅应该注意分析其对企业的影响，还应注意以下表外重大事项的分析，如下表：（略）

此外，我们还应该注意到企业效绩评价的实质是国有资本金的效绩评价，它主要服务于企业监督。国有资本金管理及财务监督、领导班子考核、经营者收入分配等，体现的是国家所有者的职能。马克思曾说过：“在我们面前有两种权力，一种是财产权力；另一种是政治权力，即国家的权力”。两种权力派生出两种不同的职能，即国家的所有者职能和社会管理职能，企业效绩评价体现的正是这种财产权力和国家的所有者职能，它为政治权力和国家的社会管理职能提供服务，并通过其发挥一定的作用。因此，企业效绩评价对控股和全资子公司的评价的适应条件和环境要好些，发挥的作用也就大些，而对于参股投资和债权人对债务人的评价就要差些，发挥的作用也要小些，我们要注意这一点。

二、常见偿债能力分析评价指标的改进和完善

（一）流（速）动比率局限性的原因和改进方法

1．局限性的原因

①这主要是由于会计信息数据提供者的利益关系和信息不对称等原因，计算流（速）动比率的数据常常被扭曲。

根据现代企业理论，企业的实质是“一系列契约的联结”，由于各契约关系人之间存在着利害冲突，经济人的逐利本质和契约的不完备性、部分契约关系人便有动机和机会通过改变会计数据进行利润操纵，以实现自身利益最大化，从而导致计算流（速）比率的数据被扭曲。

信息经济学理论也告诉我们，在信息不对称现象普遍存在的情况下，由于人总是比委托人拥有更多的信息，当这种信息是会计信息时，人便有动机进行利润操纵，将信息优势转化为利益优势，因此，存在通过某些会计处理和交易活动来美化企业财务指标的可能，即所谓粉饰效应。用于美化企业财务指标的这些会计处理和交易活动，也将导致计算流（速）动比率的数据被扭曲。

实际情况也是这样，笔者曾以1998年度被CPA出具有保留意见的审计报告和被CPA出具有说明意见的审计报告所涉及的问题为切入点，对A股公司的利润操纵进行实证研究和分析，发现有利润操纵的现象不少，其中通过虚列应收帐款，少提准备、提前确认销售或将下一年度赊销提前列帐，少转销售成本增加存款金额等操纵利润方式为最多，其结果都将是导致计算流（速）比率的数据被扭曲，最终导致流（速）动比率的计算值被扭曲。

②流（速）动比率不能量化地反映潜在的变现能力因素和短期债务。

流（速）动比率是通过流（速）动资产规模与流动负债规模之间的关系，来衡量企业资金流动性的大小，判断企业短期债务到期前可以转化为现金用于偿还流动负债的能力。而实际上，由于计算流（速）动比率指标值的数据都是来自会计报表，有一些增加企业变现能力和短期债务负担的因素没有在报表的数据反映出来，会影响企业的短期偿债能力，有的甚至影响比较大。

增加企业变现能力的因素主要有：

可动用的银行贷款指标：银行已同意、企业未办理贷款手续的银行贷款限额，可以随时增加企业的现金，提高支付能力。这一数据不反映在报表中，必要时应在财务情况说明书中予以说明。

准备很快变现的长期资产：由于某种原因，企业可能将一些长期资产很快出售变为现金，增加短期偿债能力。企业出售长期资产，一般情况下都是要经过慎重考虑的，企业应根据近期利益和长期利益的辩证关系，正确决定出售长期资产的问题。

偿债能力的信誉：如果企业的长期偿债能力一贯很好，有～定的声誉，在短期偿债方面出现困难时，可以很快地通过发行债券和股票等办法解决资金的短缺，提高短期偿债能力。这个增加变现能力的因素，取决于企业自身的信誉和当时的筹资环境。

增加企业短期债务的因素：

记录的或有负债：或有负债是有可能发生的债务，按我国《企业会计准则》规定，对这些或有负债并不作为负债登记入帐，也不在报表中反映。只有已办贴现的商业承兑汇票作为附注列示在资产负债表的下端，其他的或有负债，包括售出产品可能发生的质量事赔偿、尚未解决的税额争议可能出现的不利后果、诉讼案件和经济纠纷案可能败诉并需赔偿等等，都没有在报表中反映。这些或有负债一旦成为事实上的负债，将会加大企业的偿债负担。

担保责任引起的负债：企业有可能以自己的一些流动资产为他人提供担保，如为他人向金融机构借款提供担保，为他人购物担保或为他人履行有关经济责任提供担保等。这种担保有可能成为企业的负债，增加偿债负担。

2．改进方法

为弥补流（速）动比率的局限性，较为客观地评价企业的短期偿债能力，建议改用以下三个指标评价企业的短期偿债能力：

①超速动比率。用企业的超速动资产（货币资金十短期证券十应收票据十信誉高客户的应收款净额）来反映和衡量企业变现能力的强弱，评价企业短期偿债能力的大小，计算公式如下：（略）

由于超速动比率的计算，除了扣除存货以外，还从流动资产中去掉其他一些可能与当前现金流量无关的项目（如待摊费用）和影响速动比率可信性的重要因素项目办信誉不高客户的应收款净额），因此，能够更好地评价企业变现能力的强弱和偿债能力的大小。

②负债现金流量比率。负债现金流量比率是从现金流动角度来反映企业当期偿付短期负债能力的指标。计算公式如下：

我们知道，经营活动产生的现金流量净额来源于现金流量表，年末（初）流动负债来源于资产负债表。由于有利润的年份不一定有足够的现金来偿还债务，所以利用以收付实现制为基础的负债现金流量比率指标，能充分体现企业经营活动所产生的现金净流入可以在多大程度上保证当期流动负债的偿还，直观地反映出企业偿还流动负债的实际能力，因此，用该指标评价企业偿债能力更为谨慎。

③现金支付保障率：它是从动态角度衡量公司偿债能力发展变化的指标，反映公司在特定期间实际可动用现金资源能够满足当期现金支付的水平。其公式为：

本期可动用现金资源包括期初现金余额加本期预计现金流入额，本期预计的现金支付数即为预计的现金流出量。

现金支付保障率高，说明企业的现金资源能够满足支付的需要，如果该比率达100％，意味着可动用现金刚好能用于现金支付，按理说这是一种理想的保障水平，既吁保证现金支付需要，又可使保有现金的机会成本降至最低，如果该比率超过100％，意味着在保证支付所需后，企业还能保持一定的现金余额未满足预防性和投机性需求，但若超过幅度太大，就可能使保有现金的机会成本超过满足支付所带来的收益，不符合成本一效益原则；如果该比率低于100％，显然会削弱企业的正常支付能力，有可能引发支付危机，使企业面临较大的财务风险。

（二）资产负债率评价偿债能力的认识误区和评价标准

1、认识误区

资产负债率作为反映企业长期偿债能力的指标，一般认为其值越低表明企业债务越少，自有资金越雄厚，财务状况越稳定，其偿债能力越强。其实，适当举债经营对于企业未来的发展、规模的扩大起着不容忽视的作用。一些发展迅猛、势头强劲。前景广阔的企业在其能力范围内通过举债，取得足够的资金，投入到报酬率高的项目，从长远看对其实现经济效益的目标是十分有利的。相反，一些规模小、盈利能力差的企业，其资产负债率可能很低，但并不能说明其偿债能力强。因此，对于企业长期偿债能力的分析不光要看资产负债率，还要考察资产报酬率的大小。若其单位资产获利能力强，则具有较高的资产负债率也是允许的。但并非所有的项目一经投资就会立即有回报，尤其是报酬率高同时投资回收期长的项目，其获得的利润不能在当期得到反映，这便使资产报酬率也无法修正资产负债率所反映的情况。

2、评价标准

那么，企业的资产负债率多大时，才算是合理呢？我们认为，主要取决于企业价值的大小。企业价值高一方面表明企业盈利水平高、经营活动产生的现金流量净额多、偿债资金多，另一方面也说明银行的信誉就高、获取银行的贷款可能性大、偿债能力强。

根据企业价值理论，企业价值等于不负债经营企业的价值加节税收益的现值减财务危机成本。如下图：（略）

债务利息支出是税前列支的成本费用，企业的债息可以获得一定的节税优惠，其节税额的价值等于债务额乘所得税税率。

财务危机成本是由于企业增加债务比例而引起财务困难产生的成本。当企业负债增加时贷方由于企业财务风险加大，而往往要求很高的债息做为补偿，这种高息便成为一项企业的成本费用支出。在极端的情况下，贷款人还有可能完全拒绝给予贷款，这样企业就不得不放弃那些本来应当接受的利润较高的项目，从而产生了机会成本。另外，企业现有的和潜在的客户还可能对企业继续经营的能力失去信心，则是财务危机成本的又一种形式。再有，如果企业在现金流动方面或者是清偿能力方面遇到问题，则会因为企业在财务上采取一些措施而发生一些法律费用或者会计费用。最后，如果企业被迫进行最终的清算，企业的资产将可能以低于市价的水平出售，这种损失也是财务危机成本的一种形式。

企业的财务危机成本与其自身的负债比例虽然并不呈线性关系，但是实践证明，在负债达到一定比例后，企业的财务危机成本发牛的概率加大，相应地，企业的财务危机成本也便提高了。如图，在A1点的右段，财务危机成本随着负债量的增加急剧增加。

下面我们讨论资本结构中资产负债率为多少时，企业价值最大。设节税额和财务危机成本表示为资产负债率D的函数分别是F（D）和G（D），t为所得税税率。则由微积分学的知识，我们知道，由下式：（略）

也就是：G’（D）＝t，确定的资产负债率D，企业价值最大。G’（D）是边际财务危机成本，所以根据边际财务危机成本等于所得税税率确定的资产负债率最佳。

三、常见盈利能力评价指标的改进和完善

（一）常见盈利能力评价指标的改进

1．净资产收益率。净资产收益率常见的计算公式有两种形式，一种分母是年末净资产，如：中国证监会规定的A股公司的年报和中报披露的净资产收益率，就是这种形式；另一种分母是年初净资产和年末净资产的平均值，如：1999的年财政部等四部委颁布的企业效绩评价的净资产收益率，就是这种形式。这两种形式的分子都是当年的净利润。由于净资产收益率的分子是当年的净利润，所以，分母用年初和年未净资产的平均值，同分子的当年利润进行比较更为合理，即用后一种形式的计算公式更为合理。

在利润分配中，现金股利影响年未净资产，从而影响净资产收益率，而股票股利由于不影响年末净资产，因此也就不影响净资产收益率。作为评价企业当年收益的指标，不应由于分配方案不同，计算值也不同。因此，把分母的年末净资产进一步改进为利润分配前的年未净资产，就更趋合理，改进后的公式为：（略）

2．总资产报酬率。总资产报酬率的一般意义是指企业一定时期内获得报酬；总额与平均资产总额的比率，表示企业包括负债和所有者权益在内的全部资产总体的获利能力，计算公式为：（略）

企业总资产中的负债由债权人提供，债权人从企业（即债务人）获得利息收入，这笔利息收入相对应的是企业（即债务人）的利息支出；企业总资产中的净资产（即所有者权益）是股东的投资，股东从企业获得分红，该分红相对应的足企业的净利润，即税后利润，并不是利润总额。所以，把总资产报酬率计算公式中的分子改为净利润十利息支出，就更趋合理，改进后的计算公式为：（略）

考虑到其计算指标的会计数据是以应计制原则确认的，总资产报酬率并非一种收现的报酬，而作为债权人和股东，往往更注重现金回报的情况，也可以把计算公式的分子再作改进，其计算公式为：（略）

3、成本费用利润率。成本费用利润率是企业一定时期的利润总额同企业成本费用总额的比率，该指标意在通过企业收益与支出的比较，评价企业为取得收益所付出的代价，从耗费角度评价企业收益状况，以利于促进企业加强内部管理，节约支出，提高经营效益。我们知道，利润总额包括了补贴收入、营业外收支净额等与成本费用不匹配的成本费用支出，因此，将成本费用利润率计算公式的分子，改为营业利润更为合理，按此思路改进的计算公式为：

成本费用利润率一营业利润÷成本费用

（二）常见盈利能力评价指标的完善

在市场经济条件下，企业现金流量在很大程度上决定着企业的生存和发展的能力，从而在很大程度上决定着企业的盈利能力。这是因为若企业的现金流量不足，现金周转不畅，现金调配不灵，将会影响企业的生成和发展，进而影响企业的盈利能力。

常见的盈利能力评价指标，基本上都是以权责发生制为基础的会计数据进行计算，给出评价的，如净资产收益率、总资产报酬率和成本费用利润率等指标，它们不能反映企业伴随有现金流入的盈利状况，存在着只能评价企业盈利能力的“数”量，不能评价企业盈利能力的“质”量的缺陷和不足。

在我国企业的实践中，现金流入滞后于盈利确认的现象较为普遍、严重。笔者曾选择1998年年报和1999年中报两期A股公司会计报告为样本进行实证分析，现金流入滞后盈利确认的约占样本总量的67％，约有一半的公司滞后量超过盈利量确认的三分之一。因此，在进行企业盈利能力评价和分析时，补充和增加评价企业伴随有现金流入的盈利能力指标进行评价，显得十分必要。以下提供一些这方面的指标供参考选用。

1．经营现金流量对销售收入的比率。经营现金流量对销售收入的比率，表示每一元主营业务收入能形成的经营活动现金净流入，反映企业主营业务的收现能力。公式是：

经营现金流量对销售收入的比率＝经营活动产生的现金流量净额÷主营业务收入

一般来说，该指标值越高，表明企业销售款的回收速度越快，对应收账款的管理越好，坏账损失的风险越小。1998年度，沪深两市A股公司该指标平均值为3．24％。

2、经营活动净现金流量与营业利润比率。经营活动净现金流量与营业利润比率反映企业经营活动净现金流量与实现的账面利润的关系，其公式为：

经营活动净现金流量与营业利润比率＝经营活动净现金流量÷营业利润

该指标值越大，表明企业实现的账面利润中流入现金的利润越多，企业营业利润的质量越高。因为只有真正收到的现金利润才是“实在”的利润而非“观念”的利润。

3．投资活动净现金流量与投资收益比率。投资活动净现金流量与投资收益比率反映企业从投资活动中获取的现金收益与账面投资收益的关系。其公式是：

投资活动净现金流量与投资收益比率＝投资活动净现金流量÷投资收益

该指标值越大，说明企业实际获得现金的投资收益越高，通过该比率可以反映投资收益中变现收益的含量。

4．经营现金净流量与净利润的比率。经营现金净流量，表明每一元净利润中的经营活动产生的现金净流入，反映企业净利润的收现水平。其公式是：

经营现金净流量与净利润的比率＝经营活动产生的现金流量净额÷净利润

一般来说，该指标越高，表明企业刮润的实现程度越高，可供企业自由支配的货币资金增加量越大，有助于提高企业的偿债能力和付现能力。1998年度，沪深两市A股公司的该指标平均值为84．12％。

5．净现金流量与净利润比率。净现金流量与净利润比率反映企业全部净利润中收回现金的利润是多少。其公式是：

净现金流量与净利润比率＝现金净流量÷净利润

6．资产的经营现金流量回报率。资产的经营现金流量回报率表明每一元资产通过经营流动所能形成的现金净流入，反映企业资产的经营收现水平。其公式是：

资产的经营现金流量回报率＝经营流动产生的现金流量净值÷资产总额

一般来说，该指标值越高，表明企业资产的利用效率高，它也是衡量企业资产的综合管理水平的重要指标。1998年度，沪深两市A股公司的该指标平均值是2．22％。

参考文献

1、财政部、国家经贸委、人事部和国家计委颁布的关于企业效绩评价的有关文件

2、财政部统计评价司．1998年企业效绩评价标准值（上、下册）

3、中国证券报》《L海证券报》和《证券时报》

4、企业财务通则》和《工业企业财务制度》

5、1995年财政部颁布的企业经济效益评价指标

**利润分配论文范文 第七篇**

为实现公司战略目标，改善公司整体运营管理，完善公司的绩效工资管理制度，提高全体员工的工作积极性，强化主人翁意识、责任意识和使命感，实现员工与企业共赢的目标，公司决定开始实施绩效考核。

一、方案适用范围

本方案适用于恒元公司的正式员工、劳务派遣员工和返聘员工。不包括试用期员工和实习生。

二、绩效工资分配的主导原则

1、严格的“关联性”

员工收入与企业的经济效益关联的同时，也与所在部门的工作效果和个人的工作质量相关联。在严格考核的前提下确定部门与个人的绩效工资收入。

2、严格的奖惩原则

实施严格的业绩，实事求是，客观公正，该奖则必奖，该罚则必罚。

3、考核结果的运用

考核结果严格与工人工资挂钩，并作为员工晋升、轮岗、降职的重要依据。

三、工资结构

月收入基本工资(固定)绩效工资(浮动)

四、绩效工资额度核定

员工月绩效工资额度月员工收入20%

部门月绩效工资额度员工月绩效工资额度(n为部门人数)

五、部门绩效考核办法

1、生产部部门考核办法

表格略

2、绩效工资计算

月绩效工资月绩效工资额度()

l1：公司生产经营效益系数;范围0-1

k6：部门考核系数;范围0-1

六、其他

1、试用期人员工资

试用期人员包括新招入应届毕业生和根据工作需要新招入的有工作经验的人员。

招收的应届毕业生的试用期为6个月，只发给相应岗位的岗位工资，不享受绩效工资。

新招入的有工作经验的人员，试用期定为1至3个月。试用期内只计发岗位工资，试用期满合格后再行补发绩效工资。

2、实习人员工资

实习人员是指计划聘用的提前到公司实习的未毕业学生。只发给基本生活费，待实习人员拿到毕业证并被正式录用后按试用期员工对待。

3、其它奖惩

其它奖励为突出贡献奖，其它惩罚包括质量事故、安全事故、设备事故，具体考核办法另外由相关考核部门规定。

4、工资发放

工资发放分两次进行，每月5日前由企管部做表，发放员的工月基本工资;每月20日由各基层单位做表，上交企管部汇总，发放员工的月绩效工资部分。

5、本文件自发放之日生效，解释权归企管部。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！