# xx县人才队伍存在的问题与对策

来源：网络 作者：梦醉花间 更新时间：2024-06-14

*第一篇：xx县人才队伍存在的问题与对策xx县人才队伍建设存在的问题与对策一、xx县人才队伍存在的问题及原因分析。一是人才总量不足，高层次人才短缺问题尤为突出。二是人才结构不合理，人才分布不协调。三是人才队伍整体素质不高，创新能力和创业精神...*

**第一篇：xx县人才队伍存在的问题与对策**

xx县人才队伍建设存在的问题与对策

一、xx县人才队伍存在的问题及原因分析。

一是人才总量不足，高层次人才短缺问题尤为突出。二是人才结构不合理，人才分布不协调。三是人才队伍整体素质不高，创新能力和创业精神不足。四是人才吸引力不强，缺乏人才引进配套政策。究其原因是多方面的，一是区位。长期以来的交通、通讯、城镇建设等基础设施建设较落后，交通不便，信息不灵，使我县的物流、人流都受到很大的限制，接受珠三角等发达地区的辐射远没有得到充分的体现。二是经济。改革开放以来，我县经济有了长足的发展，但经济总量小、水平低的状况还没有改变，由于干部职工工资水平不高，经济环境对人才的吸附力不强，我县缺乏承载人才的各类载体，缺少人才发展创业和实现自身价值的平台。三是观念。很多单位的领导对人才的重要性认识不足，没有树立“人才资源是第一资源”的思想，在人才的培养、引进和使用方面存在论资排辈，对人才求全责备，没有主动去考虑如何创造好的条件和环境吸引人才、培养人才和发挥人才的作用。

二、加强我县人才队伍建设的对策。

（一）加强领导，保证人才强县战略的顺利实施。

从建立各项制度入手，明确职责，在行动上结合本地区、本部门实际情况，根据《国家中长期人才发展规划纲要（2024

—2024年）》和中央、省、市人才工作会议精神，成立人才工作协调机构，指导、协调全县人才队伍建设工作，并把人才工作列入各单位政绩考核范围。

（二）正确处理好本地人才与引进人才的关系。

既要重视引进外来人才，也要重视使用好本地人才。要立足以提高本地人才的能力和素质出发，采取“走出去”、“请进来”等多种方式加强本地人才的培养和培训。大力开发农村人才资源，启动农村实用人才工程，以培养“土专家”、“田秀才”、“能工巧匠”为重点，加大科技兴农扶持力度，开发一支具有一定实用技术、适应产业化需求的农村乡土人才队伍。通过多种渠道吸纳各类人才来我县发展创业，在人才引进方式上要多样化，坚持引才、引智、引项目相结合。

（三）加强职业培训，大力培养技能人才。

完善政府、单位、个人三方分担的继续教育投入机制，建立带薪学习制度和经费保障制度。坚持培训与实践相结合、在职自学与脱产培训相结合、项目培养与高新技术研修相结合、培养与使用相结合等方式，重点加强公务员队伍建设和专业技术人员教育。充分发挥党校、电大及职校的人才培养主导作用，设立农民职业技术培训班，进一步加强对农村人才的职业技术教育，充分发挥各级农业、科委、科协、共青团、妇联等部门和单位的作用，强化“一技一训”、“一业一训”、农闲系统培训、农忙急用培训，解决生产中的实

际问题。

（四）营造发展创业优良环境。

一是要对有突出贡献的人才和劳动模范进行表彰和大力宣传，形成关心人才、尊重人才、成长人才的良好舆论环境。二是要结合产业调整布局变化及干部人事制度改革的要求，在现有人才引进政策的基础上，全面系统地制定实施关于加快人才开发，人才队伍建设的政策规定，为各类人才在我县创业发展营造宽松的政策环境。三是对引进的高学历、高职称人才可以不受单位（公务员单位除外）性质、编制数额、职称结构比例及其他条件的限制，对随迁的家属及子女入托由教育部门安排就近入学，享受我县常住户口子女同等入学待遇。

（五）创新机制，着力引进高新技术人才。

一是建立以能力和业绩为导向的科学人才评价机制。从规范职位分类与职业标准入手，建立人才评价中心，形成以业绩为依据，以品德、知识、能力等要素构成的人才评价指标体系。二是要建立多元化的人才引进机制。重点引进高新技术产业、支柱产业、新兴产业和重点工程等领域所急需的高层次经营管理人才，打造人才流动“绿色通道”，逐步建立具有竞争、择优、评价功能的人才择业和流动机制，对县的急需人才，建立刚性流动机制，采取倾斜政策重点引进，建立人才引进领导责任制。

**第二篇：企业会计人才队伍建设中存在的问题及对策**

会计人才是我国人才队伍中的重要组成部分，在推进产业结构平稳转型、维护市场经济秩序、提高国家综合实力等方面，发挥着不可估量的巨大作用。2024年颁布的《会计行业中长期人才发展规划（2024―2024年）》中已明确提出了会计人才发展的政策方针、发展目标，随着经济不断深入、竞争日益加剧，重视和加强会计人才队伍建设的任务迫在眉睫。

一、企业会计人才队伍建设存在的问题

近年来，通过各方的不懈努力，我国会计人才体系建设在许多方面都有了明显的提升。但具体落实到各个企业，还存在着如会计人员结构失衡、制度不完善、专业单

一、道德观念淡薄、综合性人才稀少等或多或少的问题。[1]这些现象的存在，严重制约了企业的长远持续发展。

（一）会计人员配备不足，结构比例失衡制约发展

现阶段，会计人员在比例、学历及职称方面的结构还亟待均衡化。很多单位虽然产业庞大业务繁多，但会计人员却只有廖廖数人，所占比例微乎其微，与其规模极度不匹配，很难满足企业日常经营的需要。人员文化层次程度参差不齐，无职业资格证上岗的情况屡见不鲜，拥有职称的人数更是少之又少，会计队伍整体现状不容乐观，远远跟不上企业发展的步伐。

主要原因在于管理层对财务工作的性质认识不清，自我意识太强；不考虑企业经营状况，单纯追求节约开支，致使会计人员配备不足。对会计人员的专业性不够重视，用人唯亲，致使会计人员上岗门槛降低，高学历高技能的人才空缺。继而造成一人身兼数职、分工不明确、工作量超负荷、岗位无法胜任、专业素养低下等不良后果。

（二）法制观念缺失，道德观念淡薄，职业操守有待提高

会计部门每天都与金钱打交道，一些会计人员在工作中，难以抵挡利益的诱惑，为了一己私利，利用职务之便监守自盗、弄虚作假。还有些企业领导为了政绩或考核指标，强令会计人员更改数据伪造信息，人为地制造会计舞弊案件，会计人员对此不能坚持正确的立场，盲目听从或屈服其压力。

究其原因，主要是由于领导层不够自律，面对利益时缺乏自我约束力，对员工没有起到良好的表率作用。会计人员法制观念缺失、道德意识淡薄、职业判断标准模糊，缺乏足够的事业心和责任感，不能清楚认识到会计工作的重要性和特殊性。一旦出现上述情况，就容易做出违法乱纪的事情，损害到企业和国家的利益。

（三）管理层干涉过多，企业制度陈旧无章可循

无论何种工作，都需要依托相应的法规、制度支撑。宏观方面，我国有《会计法》、《企业会计准则》指导会计工作；行业微观环境方面，需制定详细的企业内部工作制度，不管在格式、内容还是使用范围上，都要能够适用现阶段的业务，能够满足与各部门生产应用的衔接，为具体工作提供细节性的参照执行标准。

但是很多时候，因为管理层对会计工作不够重视，人为干扰太多，总是习惯采取一言堂、领导说了算的老派做法，导致法规、制度形同虚设。对于已制定的条例准则，也常常是多年不变，陈旧滞后，根本无法满足内外部环境变化的需要，致使会计人员在工作中无章可循，业务很难合法化规范化，给会计人才队伍建设发展从源头上造成了阻碍。

（四）后续教育跟不上，专业技能浅窄单一

会计工作在不同阶段，工作内容都有相应的变化，范围也会不断的延伸。但企业往往忽视后续教育，会计人员除了参加必须的会计继续教育考试，没有任何的业务培训机会。高层认为不必要，员工也会产生安于现状的懈怠思想，工作敷衍完事就行，不主动去提高知识，钻研业务。

会计人员长时间负责单一业务，业务水平就会老化，容易造成技能的局限性；没有机会接受新生事物，知识贫乏停滞不前，工作容易出现失误，会计人才队伍的整体专业水准都将受到影响。一旦发生轮岗或企业体制改革的情况，会计人员就需要很长的过渡时间，很难在短期内胜任新岗位、应对新变革；也很难在企业的关键时刻发挥其中流砥柱的作用。

二、加强企业会计人才队伍建设的几点对策

（一）优化人员结构，提高会计人员职业道德

一是严格上岗制度，优化人员配备。企业应根据经营规模、经济实况配备充足的会计人员，持执业资格证上岗，明确职责分工，在注重能力的同时注重学历和品德。领导层要亲自过问财政事务，在重大问题上给予指导把关；在日常工作中给予会计部门相对的独立性和一定的自主权，既不放任自流也不过分握权，保证会计工作在企业宏观管理下健康有效进行。

二是注重会计人员的人文素质及职业道德教育。企业要经常组织政治理论学习，树立正确的价值观；研修职业道德规范，通过对品德、纪律、能力等方面的培训，增强爱岗敬业、廉洁自律的工作意识，提升道德品质和思想境界。面对诱惑，能够坚持践行会计价值理念，秉持高度责任感，做到依法办事客观公正。

三是建立评价体系和奖惩激励机制。企业可以从基本职能、业务知识、创新能力、品行等方面设定考评内容，每月以打分的形式对会计人员进行考核。对于达到标准、考取职称、有建功立业表现的会计人员给予表彰奖励，反之予以批评教育或惩罚。以此调动整体会计人员的工作热情，激励整个会计队伍创新的积极性。奖惩结合很重要，只奖不惩或只惩不奖，都会适得其反，易使会计人员产生固步自封或者自暴自弃的情绪。

（二）改善执业环境，不断修订完善各项制度

任何事物都不是一成不变的，随着国家政策、社会信息或者企业管理等诸因素的变化，现行制度往往会与其产生冲突。企业不能一味的因循守旧，主管部门应当组织专业的财务人员，定期分析当前所处的经济环境，总结制度不再适用的真正原因，及时梳理各类陈旧的条例，根据现状重新制定或者补充修正。

企业只有根据未来的发展战略目标，结合实际工作需求，借鉴同业经验，在不违反国家相关法律法规的情况下，制定适合企业自身的各种内部会计制度、规章条例，将工作标准划分的更加精细、严谨，才能使会计人员正确行使工作权力，保证日常会计工作有序进行，为规范本企业会计人才队伍建设提供良性的执业环境和进步空间。

（三）加强专业知识学习，实现财务信息化

会计人员要拥有过硬的专业知识，具备敏锐的经济洞察力，才能及时掌握信息动态、有效的结合应用企业信息化和财务信息化。对内应实现各部门之间、上下级之间的共享；实现财务数据和技术生产共享；对外实现与税务、银行的共享；实现与客户及供应商之间的共享。真正达到互相之间的信息连接，形成一体化。[2]改善企业发展滞后、改革迟钝的问题。具体可从以下几个方面加强：

一是定期参加继续教育，学习新内容，弥补业务缺陷；选择实用性强的课题，带领大家共同研究，同事之间互相交流，集思广义。多借鉴优秀行业在财务管理、资金运用等方面的成熟做法，增强理论水平，拓宽业务思路。

二是对于国家新颁布的财经政策法规、企业修订的规章制度，有针对性的举办讲座培训，深入领会切实贯彻，真正做到依法循章，不钻漏洞。

三是研发使用新的财务软件系统时，统一组织学习。不能只挑选部分人参加，人为的拉大差距，要为全体会计人员扩充知识面提供条件。加强学术讨论，观摩案例分析，提高整体会计人才队伍的实务操作能力。

（四）着眼未来发展，培养多元化的管理会计人才

随着经济深入发展，企业对会计人员的要求已不仅局限于做帐，更多的是注重对数据的分析和运用。管理型会计正是着重为企业改善经营管理、提高经济效益服务，能够在组织制定和执行战略规划时发挥综合作用。[3]

目前我国企业中的会计人员几乎都是核算型会计，在税收、预算、决策及内控方面缺少多元化知识能力，企业应通过多种途径引进或培养管理型会计人才，为壮大会计人才队伍补充新鲜血液。一是与高校签订委托培养协议，定向培养，毕业后到企业服务。这种方式能够保证对方在校期间就能系统的接受相关知识教育，针对性较强。二是对在岗的会计人员，提供统一学习实践机会。通过考核，从中选拔出接受能力强、业务水平高的人员，进一步组织专业进修，从基础工作、税收筹划、分析决策、预算管理及沟通协调等方面进行综合培训，培养合格的管理型会计人员。■

Accounting talent is an important part of China\'s talent team, in promoting the smooth transformation of industrial structure, maintaining market economic order, improve the comprehensive strength of the country and so on, it plays an important role in.2024 issued by the accounting profession long-term talent development planning(2024-2024)“has clearly put forward the accounting personnel development policies, development goals, along with the continuous deepening of economic, competition aggravates day by day, attach importance to and strengthen accounting talent team construction task is imminent.A, enterprise accounting personnel team construction problems In recent years, through the unremitting efforts of all parties, China\'s accounting personnel system in many areas have been significantly improved.But the specific implementation of the various enterprises, but also the existence of such as accounting personnel structure imbalance, the system is not perfect, professional single, moral concepts, such as the lack of comprehensive personnel, such as more or less.[1] the existence of these phenomena, seriously restricted the long-term sustainable development of enterprises.(a)lack of accounting personnel, structural imbalance of the proportion of the development of constraints At the present stage, the structure of accounting personnel in the proportion, education and professional title is still need to be balanced.Many units, although a large number of industry business, but only a few accounting personnel Liao Liao, the proportion of small, very difficult to match the size,www.feisuxs www.feisuxs it is difficult to meet the needs of the daily business.Personnel and cultural level is uneven, no vocational qualification certificate is not uncommon, with the number of titles is less and less, accounting team overall situation is not optimistic, is far behind the pace of development of enterprises.The main reason is that the management of the nature of the financial work is not clear, self-awareness is too strong, do not consider the situation of the enterprise, the pursuit of savings, resulting in inadequate accounting personnel.To the accounting personnel\'s professional is not paid attention to, with the person only close, causes the accounting personnel to guard the threshold to reduce, highly educated highly skilled personnel vacancy.Then a man wears several hats, unclear pision of labor, work overload, post can not be competent, low professional quality and adverse consequences.(two)lack of legal concept, lack of moral values, professional ethics to be improved Accounting department on a daily basis are and money dealing, some accounting personnel at work, it is difficult to resist the interests of the temptation, for their own gain using duty embezzlement and fraud.Also some business leaders to performance or assessment indicators, forcing accounting personnel changes to data falsification of information, human cases of accounting fraud, accounting personnel this can not adhere to the correct position, blindly follow or succumb to the pressure.Investigate its reason, mainly due to the leadership is not enough self-discipline, lack of self binding in the face of interests, the staff did not play a good role model.Lack of legal concept of accounting personnel, lack of moral consciousness, professional judgment standard, lack of sufficient cause and sense of responsibility, can not clearly understand the importance and particularity of the accounting work.Once that happens, it is easy to make bad things, damage to the interests of companies and countries.(three)the management interference is too much, the enterprise system is old and no chapter to follow No matter what kind of work, all need to rely on the relevant laws and regulations, system support.The macroscopic aspect.In our country, the accounting law and ”accounting standards for business enterprises\" to guide the work of the accounting;microscopic environment, need to develop detailed internal working system, no matter in content and format, or the use of scope, applicable at this stage of the business, can satisfy with the production department application interface, provide details of refer to the implementation of the standards for the specific.But a lot of the time, because the management of accounting work enough attention, too much artificial interference, always used to take one-man, leadership of old-fashioned, lead to the regulations,www.feisuxs www.feisuxs the useless.The established rules, and is often the same for many years, old lag, simply can not meet the needs of the changes of internal and external environment, resulting in accounting personnel in the work unsystematic business it is very difficult to legal standardization of to accounting talents team construction and development from the source caused obstacles.(four)follow-up education can not keep up, professional skills shallow narrow single Accounting work in different stages, the contents of the work have a corresponding change, the scope will continue to extend.But enterprises tend to ignore the follow-up education, accounting personnel in addition to participate in the necessary accounting continuing education examination, there is no business training opportunities.Executives believe not necessary, employees will have the status quo of laches idea, perfunctory finished work, does not take the initiative to improve knowledge, studying business.Accounting personnel for a long time in a single business, business level will be aging, easy to cause the limitations of skills;no chance to accept new things, poor knowledge of stagnant, work prone to mistakes, overall level professional accounting personnel will be affected.Once the rotation or the reform of enterprise system, accounting personnel requires a long transition time, very difficult in the short term qualified for new jobs, to deal with the new change;also difficult at a key moment in the enterprise play the mainstay role.Two, to strengthen the construction of accounting personnel in the enterprise a few countermeasures Optimize the structure of personnel, improve the professional ethics of accounting personnel First, strict appointment system, optimize staffing.Enterprises should be based on the scale of operations, the economic situation is equipped with adequate accounting personnel, holding a certified qualification certificate, a clear pision of responsibilities, in the ability to pay attention.

**第三篇：台州民营企业人才队伍现状、问题与对策**

民营企业人才队伍现状、问题与对策

[摘 要] 随着经济全球化和技术创新步伐不断加快，区域民营经济需要实现产业升级，给民营企业的人才队伍带来了巨大挑战。本文通过调查，分析了浙江台州区域民营企业人才总体状况与存在的问题，从企业、政府层面提出了台州民营企业人才队伍建设的对策，为我国其他民营企业主导区域的人才队伍建设提供借鉴。

[关键词] 民营企业；人才建设；问题与对策；台州

浙江台州地处我国最具有活力和生机、最有发展潜力的长三角南翼，经济总量位居省内前列。从台州区域经济特征来看，台州的产业以传统制造业为主，一直延用的低成本扩张模式，而且是资源和产品“两头在外”，“台州现象”引起了国内学术界广泛的关注，在我国的民营经济发展模式中具有典型性。

一、台州民营企业人才队伍总体状况

1.民营企业人才总量初具规模

截至2024年底，全市年销售收入500万元以上规模民营企业(下称规模上企业)从业人数为195823人，拥有各类人才34699人，人才占从业人数的比例为17.7%，人才总量初具规模。

人才的总量分布与企业规模正相关，具有梯度分布的特点。年销售收入超亿元的企业拥有人才15071人，占人才总数的43.4%，5000万至一亿元的企业拥有人才8894人，占25.6%，而500万元至2024万元的人才总数为3847人，仅占11.2%。由此可见，企业规模越大，人才总量越多，所占比例越高。

2.民营企业人才学历层次逐步提高

民营企业人才学历层次逐步提高。近两年，民营企业逐步加大对高学历、高层次人才的引进力度，民营企业人才的学历层次逐步提高。

学历层次与企业规模正相关。企业规模越大，人才的学历层次也越高，高学历人才的集聚程度也逐渐加大。在22156名具有学历的人才中，年销售收入超亿元的企业就拥有10544名，占47.6%；在25名博士和202名硕士中，超亿元企业分别就拥有1 5名和108名，分别占博士、硕士总数的60%和53%。

3.职称比例基本符合企业的能级结构要求

职称的高、中、初比例基本合理。规模上民营企业人才队伍中，正高级职称271人，副高级职称707人，中级职称3743人，初级职称8414人。高级、中级、初级比例为1∶3.8∶

8.6，比较接近1∶3∶6的理想比例。

拥有职称的人才主要集中在规模较大的企业。年销售收入超亿元的企业有职称人才6257人，占职称总数的47.5%，而年销售收入500-2024万元的企业仅仅有1375人有职称，占职称总数的10.5 %。

职称构成与学历构成对比分析。在民营企业人才队伍中，拥有职称的人才总数明显低于

拥有学历的人才总数，拥有职称人才和从业人数的比例明显低于拥有学历的人才与从业人数的比例。拥有学历的人才总数为22125人，而拥有职称的人才总数仅仅为13135人，有职称的人才仅为有学历人才的59.3%。

二、台州民营企业人才队伍存在的问题

1.人才总量与民营企业需求存在差距

台州市规模以上民营企业中人才数与职工总数的比例落后于沿海发达地区。被调查的民营企业普遍反映，随着民营企业的快速发展，企业对人才的需求量逐步增加，而企业的现有人才难以满足企业发展的需要。在调查中，民营企业普遍认为企业发展的主要问题是人才问题，扩大人才规模、增加人才资源总量，提高人才比例逐渐成为民营企业的普遍愿望。

2.企业经营管理者学历较低

统计数据表明，在台州民营企业中副总经理以上的高层次经营管理者队伍中，本科及以上学历仅占21.53%，大专文化程度占38.03%，中专(含高中)及以下占40%。其它众多规模以下的小型企业经营者的文化程度更低。在对689家规模以下企业随机的调查中，企业主初中以下文化程度占85%，中专或高中毕业占15%，没有一名具有大专以上学历。民营企业经营管理者学历不高，直接影响着企业的发展方向和经营理念。

3.高层次人才数量不足且年龄老化

一是高层次人才数量不足。有关数据统计表明，在民营企业中，硕士以上人才仅为227人，占人才总量的0.65%。从高层次的绝对数来看，一些规模较大的企业拥有的高层次人才占相当大的比例，许多规模以下企业所拥有的高层次人才几乎是零。

二是高层次人才老化严重。据调查统计，台州民营企业中共有高层次人才996名(含柔性引进)，其中，35岁以下的各类高级人才60名，占总数的6%，55岁以上的516人，占总数的52 %。从统计情况看，高级人才队伍老化问题严重，中青年骨干力量薄弱，不利企业的可持续发展。台州民营企业中高级专家50岁以上的占58.8%，其中不少高级人才还是外聘的退休专家，明显潜伏着高级人才不足的危机。

三是高层次人才稳定性差。民营企业的大量高层次人才，是采取“柔性引进”的方式“为我所用”，这些企业从本身需要出发，采取聘请、顾问、兼职、咨询等柔性方式，用来解决某一领域、某一专业、某一项目的技术难题和项目支持。这种柔性引进的方式，虽解决了企业面临的燃眉之急，但稳定性差，流动性大。从企业持续发展的角度看，缺乏真正属于自己的产学研一体化的高层次人才，直接影响了企业的创新能力、研发能力、高新技术的吸收能力和企业的发展后劲。

4.人才专业结构和学历结构不太合理

人才结构包括若干结构变量，如学历结构、职称结构、年龄结构，行业结构等等。一个成功的企业往往具有纵向的学历结构优势，横向的专业结构优势、发展上的年龄结构优势、竞争上的职称结构优势等。但台州民营企业在人才结构上却不甚合理，主要表现为:

一是专业结构不合理。职业经理人才缺乏，职业经理人才市场没有形成，全市目前仅有少数企业聘请职业经理人；熟悉资本运作的人才奇缺，全市上市或进入上市辅导期的企业基本上采取外聘机构进行专业操作；精通WTO规则的专业人才稀缺，处理国际贸易争端的能力和水平明显不够。

二是学历结构不合理。统计数据表明，规模上民营企业人才队伍中，研究生以上仅占1.0%，本科以上也仅占16.1 %。研究生、本科、专科、中专的比例为1∶15∶33∶48。人才

学历的低度化严重制约民营企业特别是高新技术企业的发展。

5.操作层技师数量较少且培训不足

台州民营企业主要以制造业为主，技师的缺少，尤其是高级技师稀缺，已成为企业发展的一大障碍。从知识技能方面来看，能掌握应用高新技术技能的技师很少，能从事传统的民营制造技术的相对较多。知识经济呼唤知识型工人，高新技术需要新型技术工人，民营企业应积极主动地引进和培养现代高级技术工人。

三、台州民营企业人才队伍建设对策

针对台州民营企业人才队伍中存在问题，台州各级地方政府和企业自身必须积极探索民营企业人才队伍建设的新路子，努力形成台州人才队伍建设的环境优势、机制优势和人才资源的整合优势。

1.创建人才发展的体制环境

在调查中我们发现，凡是家族式企业管理模式比较明显的，都存在着人才引进难、留住难，用好人才更难的普遍现象。要做好民营企业人才队伍建设工作，就要按照现代企业制度的要求，逐步引导规模民营企业向公司法人治理结构的方向转变，逐步改变民营企业家族式经营管理模式。目前要做好三方面的工作:

一是政府要引导民营企业进行体制创新。借助经济结构调整、产业升级的机会，努力改变台州市民营企业低、小、散的格局，加强对面广量大的中小企业的联合、重组与改造，努力形成产业群体和规模经济，实现产业升级、取得规模效益。

二是企业要做好引进人才与企业原有人才的磨合工作。经营管理机制的转轨是个漫长的过程，在这一过程中，必须加强企业与引进人才的相互协调，在现有的体制框架下增加彼此的认同感。

三是不断提升业主素质，使“业主”成为“企业家”。企业家是民营企业人才队伍的核心和灵魂，企业家队伍建设是民营企业人才队伍建设的关键。通过教育培训等方式不断提升业主素质，使业主认识到，企业要做大、做强，必须要根据现代企业的经营管理理念，转换企业管理模式。

2.完善民营企业人才培养机制

人才培养是人力资本运营管理的基础环节，民营企业要在激烈的竞争中壮大，经济社会要在快速持续中发展，人才培养是关键。民营企业人才培养工作是个系统，要充分发挥人才主动、企业主体、政府主导的作用，积极构建符合民营企业特点的人才培养机制。

一是突出企业主体，使企业成为人才培养基地。企业不仅是吸引人才的集聚地、使用人才的主阵地，而且是培养人才的孵化器。人才培养工作与企业的发展息息相关，它既是企业增强发展后劲的重要举措，也是企业义不容辞的责任。企业要建立人才培训制度，采取灵活多样的培训方式。

二是发挥政府主导，加强对民营企业人才队伍的培训。加大职业技术学校建设的力度，为民营企业输送优秀的技术工人。加强与高等院校的联系，利用各种社会资源，举办各种形式的培训班。政府在民营企业人才培养的目标、重点和方式上，要区别不同类别、不同层次人才的特点，确定不同的取向。

3.建立与人才贡献相适应的分配激励机制

建立健全重岗位、重实绩、重贡献，向优秀人才和重点岗位倾斜的分配激励机制。坚持把按劳分配与按生产要素分配结合起来，采用年薪制、股权、期权等多种分配方式，鼓励知

识、技术、管理和资本等生产要素参与收益分配，建立符合市场经济法则的人才分配激励机制，以充分体现人才的价值，调动人才的积极性。

一是推行技术入股。规模上民营企业可以根据自身特点，大胆尝试技术和管理要素参与收入分配的方法。拥有高新技术成果的，在技术入股时，技术入股的金额可达项目注册资本的35%，合作各方另有约定的从其约定。高新技术作为股权投资的，其成果完成人可以获得不低于该成果所占股份的20%的股权奖励，企业可以从所有者权益的增值部分拿出不超过30%的比例作为股份奖励给科技人员和经营管理人员。

二是推行协议工资制和年薪制。对关键岗位上的高级经营管理人员、企业核心技术人才，企业根据人才实际业绩和能力水平及其预期效益情况与个人签订工资报酬协议，报酬协议以年薪制为宜。年薪可由基本年薪、效益年薪两部分构成。基本年薪根据企业销售收入、资产规模、职工人数等考核指标计算，效益年薪根据资产保值增值等考核指标计算，通过业绩考核予以兑现。

三是建立人才保护价和特殊人才津贴。为吸引人才、保护人才择业时的合法权益，政府或人才服务机构要定期公布各类人才的月薪指导价。在民营企业受聘并胜任工作的本科生、硕士生、博士生的最低年收入，原则上分别不低于城镇职工人均收入的1.2倍1.5倍和2倍。对民营企业的特殊人才，政府要给予特殊津贴。对民营企业引进的具有硕士以上学位的高级人才，3年内每月由政府另外发给300元的生活津贴，对关键岗位上的优秀人才可以根据不同情况建立项目津贴、课题津贴等特殊分配方法。

4.构建民营企业“职业经理层”

职业经理层的形成是现代企业制度建立的重要标志之一，也是现代企业经营管理的基石之一，职业经理人的存在及其功能的发挥是现代经济发展的微观基础。台州市的民营企业在发展中正在经历个人业主制、股份合作制和公司制的演变过程，在这一过程中，职业经理人极端缺乏。针对台州市民营企业严重缺乏职业经理层的现状，地方政府应成立“职业经理推介中心”，帮助民营企业引进职业的企业经营管理人才。同时要逐步推行工商管理职业资格证书制度，由政府和企业共同出资，选拔一批优秀管理人员在职攻读工商管理硕士学位，选拔重点骨干企业的优秀经营管理人才到国外进行中长期的对口培训，以加快建立一支适应市场经济需要的职业经理人队伍。

5.创新本地高等教育功能

相对于台州区域经济的高速发展，台州高等教育发展显得滞后。根据台州经济发展中人才问题现状，台州高等教育除了通过课堂培养人才以外，还要进行功能创新多途径为培养民营企业人才发挥作用。

一是通过“产学研”结合，鼓励本地高校的专业教师开发项目，主动为企业开展科技服务，承担科研项目，成为台州中小民营企业兼职研发人才。本地高校的专业教师，具有一定的理论水平和实际工作能力，对新知识的吸收消化能力较强。因此，可以结合自己的实际加强与中小企业的联结，为中小企业的技术消化吸收模仿创新提供技术支持，成为中小企业技术扩散的载体。

二是开展管理知识和技能的教育培训工作，提升民营企业特别是中小企业的企业家团队和中低层管理人员的能力。许多中小企业家和管理者希望通过继续学习来提升自己能力，但是由于时间精力等原因，无法到远距离的著名高校接受学习。地方高校可以依托自己丰富的资源，为地方企业服务。根据师资水平实际情况，面向企业中低层管理者开展管理知识和技能等方面的一些培训，也可以联合外地一些著名师资开展高层次管理培训，把继续学习移植到企业家门口。

参考文献:

[1]贾生华，邬爱其，张学华.企业集群化成长障碍调查:以浙江省为例[J].经济理论与经济管理，2024，(7).[2]张学华.传统产业集群发展障碍与对策:以浙江台州市为例[J].科学学与科学技术管理，2024，(12).[3]张钢，于小涵.我国家族制企业的特征与成长模式[J].中国软科学，2024，(7).[4]史晋川.民营经济与制度创新:台州现象实证研究[M].杭州:浙江大学出版社，2024.

**第四篇：浅谈会计工作存在的问题与对策**

浅谈会计工作存在的问题与对策

蒋柳艳

经济的发展离不开会计信息,真实的会计信息有助于投资者和债权人了解企业的财务状况和经营成果,真实的会计信息是国家宏观经济管理部门制定国家财政政策,开展宏观调控的依据,真实、准确的会计信息不仅可以客观地反映企业的经济财务状况和经营成果,而且还能为决策者提供决策支持,为决策者和社会带来更大的经济效益和社会效益。目前,会计工作还存在若干问题,需要进一步探讨与研究。

一、会计管理体制还不完善

会计管理体制是一个国家或地区界定会计管理组织形式、划分会计管理职责权限、设置会计管理机构、实施会计人员管理的组织制度,它取决于经济管理体制,并属于经济管理体制一部分。一个国家或地区的会计管理体制主要包括两个方面的内容:一是实施会计管理的机构和组织;二是规范企业会计行为的有关法律、准则和制度等规范体系。目前,国际上主要有以下几个会计管理体制类型:一是集中与立法管理型。所谓集中与立法管理,是指政府积极参与会计活动的管理,这种管理主要通过行政手段和法律手段来进行,而会计职业团体在会计活动的管理中不占主导地位,只起着协助政府管理会计活动的作用。如法国和日本是集中与立法管理型的国家;二是自我管理型。所谓自我管理,是指政府对会计活动的干预较少。除某些必要的立法外,对会计活动的管理完全交给会计职业团体自行管理。如英国、美国是自我管理型的国家。目前,我国会计管理体制是统一领导,分级管理。

我国这种会计管理体制在经济的发展中起到了重要的作用。但随着社会主义市场经济体制的逐步完善,以及企业改革的日益深入,许多经济成分,如私营企业、乡镇企业、股份制企业以及各种农村经济组织均得到了较快发展,特别是我国已加入WTO,现有的所有制结构还将发生重大变化,但我国现行的会计人员管理体制主要侧重于对行政机关、国家事业单位会计人员的管理,而对企业及其他经济单位会计人员的管理存在一定的不适应性。在现行会计人员管理体制模式中,企业及其他经济单位会计人员的任免权限在各单位,其档案关系、组织关系、工资报酬、福利待遇、职位升迁都由各单位决定,报经上级有关部门审批成了形式,会计人员自身利益的实现牢牢掌握在经营者手中,经营者成了现实的会计控制主体。而所有者对经营者的控制则主要是通过由经营者所提供的财务会计信息来实现的。为了粉饰自身经营业绩,各种虚假会计信息便应运而生。随着经济的发展,我国现行会计管理体制存在的缺陷日益暴露出来。

二、会计监督机制有待完善

《会计法》规定,我国实行三位一体的监督机制,单位建立健全内部会计监督制度,注册会计师对企业报告进行社会审计,财政部门代表国家对单位会计行为、会计资料进行监督检查,其他相关国家部门按照各自职权范围实施监督。但现实工作中,会计监督的监督机制明显落后,导致会计监督不力。一是监督观念陈旧。由于个别领导重收入、轻支出,重堵截、轻防范,重治标、轻治本的观念较强,错误地认为工资要发,利润要增,导致会计监督流于形式,监督力度不够;二是

监督方法滞后。进行会计监督时大多沿用计划经济年代常用的一套老办法,事后查处多,事前控制少;违纪违法查处多,合理效益性查处少。因此,首先要建立健全监督指标体系,量化监督对象,甚至与被监督单位联网,及时考核和评价监督工作。在制定监督指标时,要从制止企业会计舞弊问题发生方面来量化监督工作;其次,要运用现代化手段来武装监督人员,积极开发监督的实用软件,最大限度地扩大监督的计算机监控范围。

三、会计基础工作薄弱

会计机构设置与会计人员任用不符合会计规范要求。基于成本考虑,在会计机构设置上,有些企业特别是民营企业干脆不设置会计机构,有的即使设置会计机构,一般也是层次不清、分工不太明确,而且设施简陋,缺乏一些必要的硬件设备,办公条件差。在会计人员任用上,有些企业特别是民营企业最常见的做法就是任用自己的亲属当出纳,外聘“高手”做兼职,这些人往往身兼数个单位,一般定期来做账,会计核算的及时性和准确性难以保证。有些企业管理者也愿意聘请能力强的会计人员。但是,一些企业特别是民营企业由于其发展前景及社会上得到人们认同程度较低等,使得其对优秀人员的吸引力远不如一些大企业,会计队伍不稳定,跳槽较为频繁。有的企业建账不规范或不依法建账,会计核算有违规操作现象。有些企业特别是民营企业根本不设账,以票代账,或者虽然设账,但账目混乱。还有相当一部分企业特别是民营企业设两套账或多套账,不按规定使用会计科目,张冠李戴,无视会计核算的一般原则,待摊费用、预提费用不按规定摊提;收

入与费用不配比;人为操纵利润;采用倒轧账方式记账等情况时有发生。

四、内部会计控制有待完善

内部会计控制是企业自我调节、自我约束的内在控制机制,没有健全完善的内部控制机制,很难组织起现代化的社会化大生产活动,更谈不上现代化的企业经营管理。我国企业会计内部控制存在的问题主要有:首先,不相容职责未分离。《会计法》第21条明确规定:出纳人员不得兼管稽核、会计档案、收入、费用、债权债务账目的登记工作。但有的企业以人员精简为由,让出纳人员兼管报销工作,财务专用印鉴也由出纳一人保管,严重违反了《会计法》的规定。这种做法不但容易造成工作中的差错,而且为职业犯罪提供了便利条件。物资采购管理不善。有的企业没有建立财产物资定期清查盘点制度,造成账实长期不符。有些单位长期不进行财产清查,账实不符现象严重。个别单位部分财产早已报废,而在账面上依旧存在,有的单位购进的某些财产根本不在财产账上如实反映,造成单位财产不实,数据失真。有的企业不按照生产需要安排采购,造成物资积压浪费,加重管理成本和资金成本;有的企业材料入库、出库手续不全,材料管理部门长期不与财务部门对账。

五、会计人员继续教育方面还存在问题

笔者认为,为适应市场经济的发展,要求会计人员的培训应该是市场化运作的过程,市场上需要什么会计机构就应培训什么,请什么样的老师、到哪里去招生等,都应由培训机构去解决,政府部门不便也

不能替代,财政部门不能既当裁判员又当运动员。而《会计从业资格管理办法》第二十一条规定“财政部制定并公布持证人员继续教育大纲,省财政厅负责制定持证人员继续教育培训计划并组织实施”,即财政部门制定会计人员继续教育的游戏规则,财政部门在其中充当裁判员的角色。大家都清楚,只有通过市场化竞争才能把培训质量提上去,才能降低广大会计人员的培训成本,才能切实减轻广大会计人员的经济负担。

主要参考文献:

[1]刘志远.高级财务管理[M].复旦大学出版社,2024.[2]汤谷良.企业财务管理[M].浙江人民出版社,2024.

**第五篇：中小企业财务管理存在问题与对策**

社会实践调研报告 中小企业财务管理存在问题与对策

中小企业财务管理存在问题与对策

中小企业财务管理问题及对策

中小企业是国民经济的重要组成部分，对经济发展和社会稳定起着举足轻重的促进作用。但由于其产出规模小、资本和技术构成较低、受传统体制和外部宏观经济影响大等因素，使得中小企业在财务管理方面存在着与自身发展和市场经济均不适应的情况。

一、中小企业财务管理的现状

目前，我国中小企业中，有相当一部分单纯追求销量和市场份额，忽视了财务管理的核心地位，管理思想僵化落后，使企业管理局限于生产经营型管理格局之中，企业财务管理和风险控制的作用没有得到充分发挥。另一方面，由于受宏观经济环境变化和体制的影响，中小企业在加强财务管理方面遇到了阻碍。例如，政策“歧视”使中小企业和大型企业不能公平竞争；地方政府行业管理部门大量的干预，使中小企业的财务管理目标短期化；财务管理受企业经营者的影响过大等等。

二、中小企业财务管理中存在的问题

（一）融资困难，资金严重不足

目前我国中小企业初步建立了较为独立、渠道多元的融资体系，但是，融资难、担保难仍然是制约中小企业发展的最突出的问题。其主要原因：第一，负债过多，融资成本高，风险大，造成中小企业信用等级低，资信相对较差。第二，国家没有专设中小企业管理扶持机构，国家的优惠政策未向中小企业倾斜，使之长期处于不利地位。第三，大多数中小企业是非国有企业，有些银行受传统观念和行政干预的影响，对其贷款不够热心。第四，缺乏财务管理战略。大部分企业的财务管理仍处于记帐管理阶段。

（二）投资能力较弱，且缺乏科学性

一是中小企业投资所需资金短缺。银行和其它金融机构是中小企业资金的主要来源，但中小企业吸引金融机构的投资或借款比较困难。银行即使同意向中小企业贷款，也因高风险而提高贷款利率，从而增加了中小企业融资的成本。二是追求短期目标。由于自身规模较小，贷款投资所占的比例比大企业多得多，所面临的风险也更大，所以它们总是尽快收回投资，很少考虑扩展自身规模。三是投资盲目性，投资方向难以把握。

（三）财务控制薄弱

一是对现金管理不严，造成资金闲置或不足。有些中小企业认为现金越多越好，造成现金闲置，未参加生产周转；有些企业的资金使用缺少计划安排，片面考虑到季节价格波动，过量购置不动产，无法应付经营急需的资金，陷入财务困境。二是应收账款周转缓慢，造成资金回收困难。原因是没有建立严格的赊销政策，缺乏有力的催收措施，应收账款不能兑现或形成呆账。三是存货控制薄弱，造成资金呆滞。很多中小企业月末存货占用资金往往超过其营业额的两倍以上，造成资金呆滞，周转失灵。四是重钱不重物，资产流失浪费严重。不少中小企业的管理者，对原材料、半成品、固定资产等的管理不到位，财务管理职责不明，资产浪费严重。

（四）管理模式僵化，管理观念陈旧

一方面，中小企业典型的管理模式是所有权与经营权的高度统一，企业的投资者同时就是经营者，这种模式给企业的财务管理带来了负面影响。中小企业中相当一部分属于个体、私营性质，在这些企业中，企业领导者集权、家族化管理现象严重，并且对于财务管理的理论方法缺乏应有的认识和研究，致使其职责不分，越权行事，造成财务管理混乱，财务监控不严，会计信息失真等。企业没有或无法建立内部审计部门，即使有，也很难保证内部审计的独立性。另一方面，企业管理者的管理能力和管理素质差，管理思想落后。有些企业管理者基于其自身的原因，没有将财务管理纳入企业管理的有效机制中，缺乏现代财务管理观念，使财务管理失去了它在企业管理中应有的地位和作用。

(五)难于规避财务负债的陷阱。

过度负债可说是高速度成长企业的典型通病，也是财务危机的根源。战略需求效应由企业的战略布局驱动，或表现为现有业务的发展，或表现为新业务的开拓，规模和数量的扩张经常明显快于内涵质量的扩张，在高成长阶段都将出现某种程度的资金短缺。因此，高成长企业为达到快速扩张的目的，普遍采取负债经营策略。

组织放大效应由许多企业在快速扩张中倾向于采取企业集团或控股公司模式。但这类模式债务放大效应也十分明显：一方面母、子公司都会从各自立场出发追求数量扩张；另一方面，子公司除保留原有业务联系和资金融通渠道外，还可能获得母公司再分配的业务或资金。这一业务和融资放大效应很容易使企业负债过度，最终成为财务危机的“始作俑者”。

财务不透明与内部互相担保由财务不透明、各自为政和内部关联企业间的相互贷款担保是高成长企业常见的问题。这不仅加大了银行对企业财务判断的难度，也给财务监管带来很大困难，从而造成整体负债率不断抬高。

债务、资产的结构性错配由最常见的就是短债长用，短筹长贷。还包括负债到期过分集中的结构与现金流量错位，长、短期负债结构比例失调，贷款的银行结构单一，资产和负债币种结构不合理等。企业将短债用于投资回收期过长的长期项目投资，导致流动负债大大高于流动资产。金融机构基于高成长企业的前景，往往也采取短筹长贷方式，支持企业搞长期投资，从而加大了企业的资金风险，一旦银行收紧银根，企业将会进退两难。

高成长战略造成资金短缺，企业就不可避免地要负债经营。组织放大效应和内部担保则加剧债务水平，造成负债过度。在过度负债的情况下，企业经营成本和财务压力加大，支付能力日渐脆弱，短债长用则可能使企业潜在支付危机随时爆发。

(六)财务危机的陷阱突现

经营持续亏损由企业扩张过度，容易因经营管理不善或战略性失误引起亏损。如果企业只是短期亏损，只要亏损额少于折旧，未必导致债务偿付困难，但如果持续亏损，将造成企业净资产数量和质量不断下降，大大削弱企业的经营能力和偿债能力，进而导致企业不能到期偿还债务。如果亏损严重到资不抵债的地步，将意味着企业偿付能力的丧失，最终很可能走上倒闭、破产的不归路。

1996年进入全球500强之列的香港百富勤公司，1998年初却因为缺乏足够现金无法偿还几千万美元的债务而被迫破产，10年辉煌毁于一旦。珠海巨人集团财务危机的导火索则是兴建巨人大厦时国内卖楼花所形成的4,000万元人民币债务。

突发性风险事件由在市道畅旺的时候，高成长企业或许可以凭其资产规模和营业收入的大幅增长，给市场以太平盛世的感觉。一旦经济环境突然变化，重大政策调整，各种自然灾害或其它突发性风险事件发生，企业就可能因为业务萎缩、资产缩水或重大财产损失而陷入困境。

三、解决中小企业财务管理中存在问题的对策

我国中小企业在财务管理方面存在的问题是由宏观经济环境和自身双重因素造成的。所以，为了更好地解决问题，除了政府出台扶持政策、适应市场，优化价值链和供应链外，企业自身应从三方面入手。

（一）投资要面向市场，对投资项目进行可行性研究，正确进行投资决策，努力降低投资风险。

1、应以对内投资方式为主。对内投资主要有以下几个方面：一是对新产品试制的投资。二是对技术设备更新改造的投资。三是人力资源的投资。目前应特别注意人力资源的投资，从某种角度说，加强人力资源的投资，拥有一定的高素质的管理及技术型人才，是企业制胜的法宝。

2、分散资金投向，降低投资风险。中小企业在积累的资本达到了一定的规模之后，可以搞多元化经营，把鸡蛋放在不同的篮子里，从而分散投资风险。

3、规范项目投资程序。当企业在资金、技术操作、管理能力等方面具备一定的实力之后，可以借鉴大型企业的普遍做法，规范项目的投资程序，实行投资监理，对投资活动的各个阶段做到精心设计和实施。另外，要注意实施跟进战略，规避投资风险。

（二）企业要苦练内功，强化资金管理，加强财务控制

1、提高认识，把强化资金管理作为推行现代企业制度的重要内容，贯彻落实到企业内部各个职能部门。由于资金的使用周转牵涉到企业内部的方方面面，企业经营者应转变观念，认识到管好、用好、控制好资金不单是财务部门的职责，而是关系到企业的各个部门、各个生产经营环节的大事。所以要层层落实，共同为企业资金的管理做出贡献。

2、努力提高资金的使用效率，使资金运用产生最佳的效果。为此，首先要使资金的来源和动用得到有效配合。比如决不能用短期借款来购买固定资产，以免导致资金周转困难。其次，准确预测资金收回和支付的时间。比如应收账款什么时候可收回，什么时候可进货等，都要做到心中有数，否则，易造成收支失衡，资金拮据。最后，合理地进行资金分配，流动资金和固定资金的占用应做到合理组合。

3、加强财产控制。建立健全财产物资管理的内部控制制度，在物资采购、领用、销售及样品管理上建立规范的操作程序，堵住漏洞，维护安全。对财产的管理与记录必须分开，以形成有力的内部牵制，决不能把资产管理、记录、检查核对等交由一个人来做。要定期检查盘点，以揭露问题和促进管理的改善及责任的加强。最后，要不定期地突击检查，督促管理人员和记录人员保持警戒而不至于疏忽。

4、加强对存货和应收账款的管理。近年来，很多中小型企业陷入经营流动资金紧缺的困境，加强存货及应收账款管理是重要的解困措施。加强存货管理，尽可能压缩过时的库存物资，避免资金呆滞，并以科学的方法来确保存货资金的最佳结构。加强应收账款管理，对赊销客户的信用进行调研评定，定期核对应收账款，制定完善的收款管理办法，严格控制账龄。对死账、呆账，要在取得确凿证据后，进行妥善的会计处理。

5、保持财务资料完整。很多中小企业疏于日常记录，很难提供一份完整的财务资料，这势必会给自我评估、融资、计划、预算等财务管理工作带来很多困难。现代化的企业管理，特别是有效的财务管理，必须要有完整的财务资料，以帮助管理者分析过去和预测未来。

(三)优化财务结构，平衡高成长和稳健发展。

太阳神等大企业的破产案例说明，企业如果不顾自身条件通过负债经营盲目铺摊子，就容易聚集过多盈利能力差的资产或业务，规模再大也难逃被淘汰的命运。对企业来说，只有在财务稳健的前提下取得的成长性才是合理的。

优化财务结构是企业财务稳健的关键，其具体标志是综合资金成本低，财务杠杆效益高，财务风险适度。企业应当根据经营环境的变化，不断通过存量调整和变量调整（增量或减量）的手段确保财务结构的动态优化。

企业财务结构管理的重点是对资本、负债、资产和投资等进行结构性调整，使其保持合理的比例：

一是优化资本结构。企业应在权益资本和债务资本之间确定一个合适的比例结构，使负债水平始终保持在一个合理的水平上，不能超过自身的承受能力。负债经营的临界点是全部资金的息、税前利润等于负债利息。在达到临界点之前，提高负债将使股东获得更多的财务杠杆利益。一旦超过临界点，加大负债比率会成为财务危机的前兆。中小企业受企业规模的限制，承受财务风险的能力比较低，因此，形成合理的资本结构，确定合理的负债比例尤为重要。负债过多，一旦情况发生变化，就会造成资金周转困难；负债过少，又会限制企业的长期发展。企业的长期发展，需要外来和自有资金的相互配合，既要借债，又不能借得太多，以形成合理的资本结构。

二是优化负债结构。负债结构性管理的重点是负债的到期结构。由于预期现金流量很难与债务的到期及数量保持协调一致，这就要求企业在允许现金流量波动的前提下，确定负债到期结构应保持安全边际。企业应对长、短期负债的盈利能力与风险进行权衡，以确定既使风险最小、又能使企业盈利能力最大化的长、短期负债比例。此外，企业还应密切关注各地经济、金融形势和汇率的变化情况，调整贷款的银行结构和币种结构，尽可能避免过份集中向某一国家或区域的金融机构融资或以单一货币进行借贷或业务结算，以预防和降低借贷和汇率风险。

三是优化资产结构。资产结构的优化主要是确定一个既能维持企业正常生产经营，又能在减少或不增加风险的前提下给企业带来尽可能多利润的流动资金水平，其核心指标是反映流动资产与流动负债间差额的“净营运资本”。

四是优化投资结构。主要是从提高投资回报的角度，对企业投资情况进行分类比较，确定合理的比重和格局，包括长期投资和短期投资，固定资产投资、无形资产投资（如研究开发、企业品牌等）和流动资产投资，直接投资（项目）和间接（证券）投资，产业投资和风险投资等。

（四）加强财会队伍建设，提高企业全员的管理素质

目前，不少中小企业会计账目不清，信息失真，财务管理混乱；企业领导营私舞弊、行贿受贿的现象时有发生；企业设置账外账，弄虚作假，造成虚盈实亏或虚亏实盈的假象；等等。究其原因，一是企业财务基础薄弱，会计人员素质不高，又受制于领导，无法行使自己的监督权；二是企业领导的法制观念淡薄，忽视财务制度、财经纪律的严肃性和强制性。为要解决好上述问题，必须加强财会队伍建设，对财会人员进行专业培训和政治思想教育，增强财会人员的监督意识。加强全员素质教育，首先从企业领导做起，不断提高全员法律意识，增强法制观念。只有依靠企业全员上下的共同努力，才有可能改善企业管理状况，搞好财务管理，提高企业的竞争实力。

中小企业财务管理存在的问题与对策探讨

r /> 目前，我国中小企业已近1000万家，占全国企业总数的99％，它所提供的工业总产值和实现利税分别占全国总数的60％和40％，并提供了大约75％的城镇就业机会，成为县及县以下财政收入的主要来源。可见，中小企业是国民经济的重要组成部分，对经济发展和社会稳定起着举足轻重的促进作用。但由于中小企业规模小、资本和技术构成较低、外部宏观经济变化对其影响大等因素的存在，使其在财务管理方面存在与自身发展和市场经济均不适应的情况，导致其在应对激烈的市场竞争面临巨大的困难。分析中小企业财务管理中存在的问题并探讨解决问题的对策，以促进中小企业的改革与发展，是当前会计界需要思考和解决的问题。

一、中小企业财务管理存在的问题

1、缺乏明确的产业发展方向,对项目投资缺乏科学论证。一是片面追求“热门”产业，不顾客观条件和自身能力，无视国家宏观调控对企业发展的影响，认为什么行业都可以做，什么行业都能够做好。有些企业甚至片面认为国家调控什么就应该上什么，肯定能赚钱。二是对项目的投资规模、资金结构、建设周期以及资金来源等缺乏科学的筹划与部署，对项目建设和经营过程中将要发生的现金流量缺乏可靠的预测，仓促上马。一旦国家加大宏观调控力度，收紧银行信贷，使得建设资金不能如期到位，企业就面临进退两难的境地，甚至造成巨大经济损失。近几年来许多企业所投资的钢铁、电解铝、水泥等项目由于资金困难而夭折，或“割肉”卖出或成为永久性“在建工程”，不仅企业自己为此付出了惨重的代价，也将一些银行拖入泥潭。

2、财务风险意识淡薄，企业始终在高风险区运行。这表现在三个方面：一是过度负债。企业要发展，就不可避免地要负债经营，充分利用财务杠杆的作用。但是，一些企业不顾成本、不惜代价，不考虑自身的偿还能力，千方百计从银行获取贷款。有些企业甚至不明白“借债还钱”这一最浅显不过的道理，认为从银行获得贷款就是获得利润，只考虑如何将贷款弄到手，而并没有认真考虑如何能让有限的资金发挥效益，更没有考虑如何偿还。在借入资金不能有效发挥作用的情况下，一些企业进入了靠贷款维持生存的恶性循环。其结果是债台高筑，财务风险极大。二是短债长投。在国家实行较强的宏观调控力度的条件下，企业要获得固定资产贷款比较困难。一些企业就采取变通的办法，擅自改变贷款用途，将短期借债用于投资回收期过长的长期项目投资，导致企业流动负债大大高于流动资产，使企业面临极大的潜在支付危机；三是企业之间相互担保，相同资产重复抵押，或为了融资而不断投资新项目，甚至“拆东墙补西墙”，形成复杂的债务链。这不仅加大了银行对企业财务状况判断的难度，也给财务监管带来很大困难，造成整体负债率不断抬高，企业经营成本和财务费用不断加大，支付能力日渐脆弱，资金链条过紧并随时可能出现断裂。

3、财务控制薄弱。一是对现金管理不严，形成资金闲置或不足。有些企业认为现金越多越好，造成现金闲置，未参加生产周转；二是没有建立严格的赊销政策，缺乏有力的催收措施，应收账款不能兑现或形成呆账，应收账款周转缓慢，资金回收困难。三是存货控制薄弱，造成资金呆滞。很多企业月末存货占用资金往往超过其营业额的数倍，形成资金呆滞，周转失灵。四是重钱不重物，资产流失、浪费严重。不少中小企业的管理者，对原材料、半成品、成品、固定资产等的管理不到位，财务管理职责不明，资产浪费严重。

4、财务会计工作流程不规范、不严格。一是原始凭证、会计分录、科目应用、账册设置以及财务收支等方面工作不规范，没有形成严格的制度；二是会计报表的编制既不能充分反映企业的实际生产经营情况，又没有完全按照国家有关法律法规的要求去做，导致会计信息的失真。对材料、工时、动力等消耗没有进行严格的定额管理和健全的分析核算制度；三是企业没有或无法建立内部审计部门，即使有，也很难保证内部审计的独立性，缺乏必要的财务监督机制。

二、原因分析 我国许多中小企业都是在计划经济与市场经济的制度缝隙中发展起来的，经历了“从无到有，从小到大”的艰难的发展过程。在艰苦的创业过程中，由于受当时制度环境与企业先天不足等方面因素的制约，企业的成功大多与创业者个人的胆识、经历以及创业精神有密切关系。因此，在以后的发展中，难免受到脱胎的环境和自身成长路径的影响。具体来说，这些因素对财务管理的影响主要表现在以下几个方面：

1、股权结构与经营模式的影响。中小企业的所有权结构一般来说是高度集中的，在经营模式上所有权与经营权合一，企业的投资者同时就是经营者，这种模式给企业的财务管理带来了不小的负面影响。在中小企业中，有相当一部分属于个体、私营性质的企业，在这些企业中，企业领导者集权、家族化管理现象严重，项目决策不科学，不民主，随意性较大，个人说了算的情况盛行，难免造成投资决策失误。

2、企业管理者的素质和管理能力的影响。现有的中小企业，大部分是在八十年代短缺经济条件下发展起来的，其中相当一部分管理者的素质、能力还停留在当时的水平，管理观念陈旧，管理思想落后，没有将财务管理纳入企业管理的通盘考虑和有效机制中，缺乏现代财务管理观念，使财务管理失去了在企业管理中应有的地位和作用。

3、组织结构和人力资源的影响。一是企业组织机构不健全，管理人员职责不明确。二是工作流程不规范，制度不健全。致使财务审批随意性大，越权行事现象严重，造成财务管理混乱；三是财务管理人员素质较低，缺乏财务管理的基本理论和基本知识，同时法制观念比较淡薄，对财务会计法律法规缺乏充分的理解和认识。

三、促进中小企业改善财务管理的对策

1、积极推进产权改革。明晰产权、建立规范的企业产权制度，是企业持续发展的制度和组织基础。因此，中小企业发展到一定阶段后，必须进行产权制度改革。通过规范产权改革，一是解决所有权过分集中的情况，形成多元化的产权结构，防止“一股独大”；二是建立起股东会、董事会、监事会、经理层等现代企业的治理结构。在建立新的产权结构的基础上，建立与现代企业制度相适应的组织架构和决策机制，为进行良好的财务管理构建制度和组织基础。

2、经营者必须树立理财观念。在现代市场经济条件下，从理财的角度来看，经营者必须树立三个观念：第一，树立专业化经营观念，规避多元化投资风险。中小企业规模小，实力相对较弱，企业的资源有限，领导人的知识、能力有限。加之现代科学技术进步快，技术更新周期短。在这种情况下，中小企业必须集中有限的资源，努力在某一个行业做实、做精、做强，这是企业的立身之本，也是企业理财的基础。第二，树立财务风险观念。充分利用财务杠杆的积极作用，是许多经营者的良好愿望。然而，财务杠杆的积极作用是以借贷资金的收益高于资金成本和企业的偿还能力为前提的。每个企业都有一个合理的负债率，就是银行，也要求有一定的资本充足率。负债率太高，本来就是铤而走险，加上中国经济是周期性的，一旦遇到调控，许多银行只收不贷，即使一个正常负债的企业，一旦遇上这种情况，也很难存活。对负债规模大、负债率高的企业更是如此。因此，负债经营必须充分考虑企业的偿还能力和资金的使用效益，规避高负债和不能到期支付的风险。第三，树立现金流观念。现金流是维持企业正常经营的“血液”。现金净流量是企业成长的动力。对许多企业来说，现金净流量的意义甚至高于经营损益。不少企业一年忙到头，生意做得很大，钱也赚了不少，但却在别人手中，企业的一大块现金被客户占用了。经营活动产生的现金净流量为负数，没有实实在在的现金收益。因此，关注现金流量，掌握现金流的状况及走向，包括其经营中创造现金的能力和短期流动资金贷款的使用效率，是企业经营者必须随时掌握的基本信息和进行决策的重要依据。

3、按照相关财会法律、法规的要求，逐步建立起比较规范、完善和自律的财务管理组织体系，工作流程和财务管理制度。要按照企业财务管理的内在规律和国家相关法律法规的要求，建立财务管理的组织体系和相应的工作机构，在分工协作的原则下，明确管理岗位和人员职责，严格财务管理的工作流程和审批程序；同时要根据国家法律规定，结合本企业财务管理上的薄弱环节，制定财务计划、资金筹集、资产管理、成本费用管理、劳动用工及工资、利润分配等管理制度，并切实贯彻执行。

4、提高会计人员的素质。会计人员要持证上岗，无会计从业资格证书的，要经过培训、考核，达到要求后发证上岗；被委任会计领导岗位的人员，必须具有相应的职务任职资格，决不可滥竽充数；对会计人员要经常进行职业道德、业务技术教育，提高素质，《会计法》对此都有明确规定。把好用人关，是实施良好的财务管理的重要条件。

5、财务资金管理活动的外包。由于企业自有资源和活动领域的局限，任何一个企业都不可能拥有企业管理活动所需要的一切专业技能和资源。中小企业可将部分财务管理业务交由专业机构进行管理。充分利用这些机构的人才优势、信息优势和其他资源优势，既可以降低企业财务管理成本，又可以不断了解外部相关动态，实时更新管理方法、管理手段，从而提高管理效率和管理水平。

经济危机下的中小企业财务管理

观点一：强化企业管理是应对危机挑战的根本措施；低成本管理是应对经济危机的重要举措。

观点二：发展是解决前进道路上一切问题的法宝。

面对席卷全球的经济危机，长庆油田对危机给企业发展带来的影响作了充分估计。我们研究制定了八个方面的应对措施，重点是强化企业管理。长庆油田将今年定为“企业管理年”，深入推进大油田管理理念，把低成本管理作为应对经济危机的重要举措。

在这一思路引导下，我们认真研究强化内部管理的具体措施，强化投资控制，认真研究不同油价下油气田开发的效益及相应的投资政策；快速出台并实施以单井为基础的油田产能建设地面工程标准化投资控制体系；进一步强化过“紧日子”的思想，严格控制各项费用，压缩非生产性支出和五项费用，积极探索成本管理新模式，着力抓好标准化、市场化体系和数字化管理，控制用工总量，达到控制投资、降低成本的作用，进一步提升企业管理水平和抵御金融危机的能力。

长庆作为中国石油增储上产的重点地区，正处在快速发展的关键时期，经济危机不可避免会给我们的发展带来诸多不利影响。但我坚信，我们一定能共克时艰。在集团公司应对经济危机过程中，长庆应该而且可以发挥好四个方面的积极作用：一是为集团公司油气核心业务的发展发挥积极作用；二是为集团公司推进专业化、市场化改革发挥积极作用；三是为集团公司提升管理水平和经济效益发挥积极作用；四是为维护集团公司及社会和谐稳定大局发挥积极作用。

发展是解决前进道路上一切问题的法宝。长庆确定了“2024年油气当量突破3000万吨，2024年实现5000万吨”发展规划。在认识上，大家一致认为长庆油田具备实现5000万吨的政策优势、资源优势、技术优势、队伍优势、企业文化优势；在方法上，长庆初步探索出了这样的路线图。我们将进一步解放思想，增强机遇意识、创新意识、市场意识和人本意识，坚持实事求是，把思想统一到5000万吨的宏伟目标上来，统一到“大油田管理、大规模建设”上来，统一到拓展油气勘探大场面，推进油气田集约化、低成本新局面和增强油田综合实力上来，进一步凝聚力量，形成合力，加速推进5000万吨宏伟目标的实现

主要是保证现金流的稳定。低负债，高现金流，互补，打底

“做一个企业家，是很不容易的。低负债，高现金流，互补，打底。当中国的房地产市场逐渐走向规范化，保持稳定的现金流应该成为房地产商的座右铭。”经济学家、香港中文大学教授郎咸平指出，规范的市场，一个健康成长的房地产商应该具备的能力是：20％的低资本负债比率；现金流比例应该占总资产比例是5％到15％；项目之间要互补、行业之间要互补、公司之间要互补；有现金流的打底，有一个比较稳定收入的项目，来减低自己的风险。

郎咸平说，香港四大天王，新世纪，恒基，长江实业等，他们的平均负债比例是多少？是20％。内地是100％到300％，使得房地产商风险过大，大到不可承受。香港的四大天王可以有三年的时间来做调整？而国内的地产商只要一碰到资金断裂就迅速倒闭了。中央政府对房地产业的规范化处理，郎咸平认为势必加强。

一个注重现金流的公司，应该是怎样思维的呢？郎咸平说，不是可行性报告，而是不可行性报告，要转变思维，找尽各种理由不做这个项目，如果发现实在是太好了，再做。这是个保守的心态。当房企做一项投资的时候，首先想的是，不是投资项目能赚多少钱，而是考虑在这个项目经营垮掉的时候，拿什么来补他。这是应对危机的能力。这很重要。

郎咸平说，不同的业务组合就是通过不同业务的周期，降低集团的整体风险。包括港口、电信，零售，能源，基础建设，以及财务等都是。公司之间是互补的，行业之间是互补的，项目只是也如此，把任何一个行业拿出来，中间几个项目也是互补的。什么目的呢？是为了创造出一个稳定的现金流。这个才是企业家关注的，也是一个保守的心态，所以以心态而言，你需要保守。保守的目的是为了稳定的现金流。

浅议中小企业财务管理存在的问题及对策

摘要：财务管理是企业管理的重要组成部分，财务管理直接关系到企业的生存与发展。文章就中小企业在财务管理中存在的问题进行了探讨，并提出了相应的对策建议。

关键词：中小企业；财务管理；问题；对策

我国中小企业经过改革开放20多年的发展，已取得了辉煌的成绩，在我国国民经济中占有举足轻重的地位。但是，目前中小企业举步维艰，失败率较高，企业平均寿命只有3—5年，一个极其重要的原因就在于财务管理工作跟不上企业发展的需要。在市场经济条件下，企业要生存、发展和盈利就必须建立现代企业制度，科学地进行资本运营，而这一切都需强化财务管理。

一、中小企业财务管理中存在的问题

（一）缺乏明确的产业发展方向，对项目投资缺乏科学论证

一是片面追求“热门”产业，不顾客观条件和自身能力，无视国家宏观调控对企业发展的影响。二是对项目的投资规模、资金结构、建设周期以及资金来源等缺乏科学的筹划与部署，对项目建设和经营过程中将要发生的现金流量缺乏可靠的预测，仓促上马。一旦国家加大宏观调控力度，收紧银行信贷，使得建设资金不能如期到位，企业就面临进退两难的境地，甚至造成巨大经济损失。近几年来许多企业所投资的钢铁、电解铝、水泥等项目由于资金困难而夭折，或“割肉”卖出或成为永久性“在建工程”，不仅企业自己为此付出了惨重的代价，也将一些银行拖入泥潭。

（二）资金短缺，融资困难

目前我国中小企业由于投资规模小、资本和技术构成偏低，在融资的过程中遇到许多的困难，为此制约中小企业的发展。融资困难的主要原因一方面来自于企业自身的素质，中小企业规模小，自有资金不足、信誉不高、信用等级普遍较低；另一方面，国有商业银行对固定资产投资贷款审批权限过于集中，加上目前不良贷款比重较高，收贷难度大，而国家在中小企业信用担保体系方面目前尚不健全，使得金融机构无法对不良经营行为进行有效防范，为降低贷款风险，金融机构不得不持谨慎的态度。其次，中小企业没有民间融资渠道，在民间投资较多的地区大多数是采取民间集资的办法来解决资金问题，完全靠个人信用和高利息，融资成本很高，风险相对来说要大得多。由此造成中小企业的资金严重不足，投资能力相对较弱，阻碍了中小企业的发展。

（三）管理模式僵化，管理观念陈旧

一方面，中小企业典型的管理模式是所有权与经营权的高度统一，企业的投资者同时就是经营者，这种模式给企业的财务管理带来了负面影响。中小企业中相当一部分属于个体、私营性质，在这些企业中，企业领导者集权、家族化管理现象严重，并且对于财务管理的理论方法缺乏应有的认识和研究，致使其职责不分，越权行事，造成财务管理混乱，财务监控不严，会计信息失真等。企业没有或无法建立内部审计部门，即使有，也很难保证内部审计的独立性。另一方面，企业管理者的管理能力和管理素质差，管理思想落后。有些企业管理者基于其自身的原因，没有将财务管理纳入企业管理的有效机制中，缺乏现代财务管理观念，使财务管理失去了它在企业管理中应有的地位和作用。

（四）管理基础薄弱，内部控制不严格

由于中小企业管理模式集所有权与经营权于一身，这就使得企业在决策和经营管理方面带有很大的主观随意性，缺乏一套比较规范的具有可操作性的财务控制方法。一是对现金管理不严，造成资金闲置或不足。二是应收账款周转缓慢，造成资金回收困难。原因是没有建立严格的赊销政策，缺乏有力的催收措施，应收账款不能兑现或形成呆账。三是存货控制薄弱，造成资金呆滞。四是重钱不重物，资产流失浪费严重。不少中小企业的管理者，对原材料、半成品、固定资产等的管理不到位，财务管理职责不明，资产浪费严重。

（五）财会人员素质偏低，高级财务管理人员缺乏，财务机构设置不合理

大多数中小企业财会人员都没有经过专门化、系统化的知识教育，无证上岗的现象极其严重。财务与会计不分，没有专职的财务管理人员，财务管理的职能由会计人员或企业主管人员兼职，导致内部管理混乱，责任不明确。

二、加强中小企业财务管理的对策建议

（一）面向市场，采用科学投资策略

一方面，为了回避投资风险，中小企业应稳健理财，适时扩大规模。中小企业的成长过程充满风险，中小企业要发展，关键是要稳健理财，科学投资。对风险程度大的项目、决策面临不确定性的风险方案应主动回避。在实践中，中小企业应尽可能采取中、短期投资模式，加强投资项目的考察和论证，不断优化投资方案。另外，要抓住有利时机实现发展，扩大规模。其次，是集中优势，专业经营。中小企业实力较弱，往往无法经营多种产品以分散风险，但是可以集中力量通过选择能使企业发挥自身优势的细分市场来进行专业化经营，提高市场占有率，同样可以取得经营的成功。再次是拾遗补缺，用自己的产品去填补市场空白，充分利用小企业“船小好掉头”的灵活性特点，按照“人无我有”的原则，寻找市场空白点进行投资，进而可以扩大空间，向专业化方向发展。另一方面，中小企业投资应以对内投资方式为主。一是新产品试制的投资，中小企业的产品，其市场占有份额有限，企业拳头产品也有一定的生命周期，如果不断有适销对路的新产品上市，同时又不断淘汰陈旧的老产品，这样可在市场竞争中始终处于不败之地。二是对技术设备更新改造的投资应当重视,应作为企业的一种长期策略。三是人力资源的投资，尤其是管理型人才和技术型人才的拥有，是企业制胜的法宝。可以采用招聘的方式引进人才；也可以通过对内部现有人员的培训来提高他们的技能和素质。

（二）优化企业外部环境，拓宽企业融资渠道

1、政府应尽快完善有利于中小企业发展的法律法规及相关的政策。目前，我国已经出台了《关于鼓励和促进中小企业发展的若干政策意见》、《中小企业促进法》，可见我国在这方面的工作取得了一定的成果，希望政府能加快进程，不断完善政策法规，给中小企业更多平等竞争的机会。中小企业可以成立带有金融性质的机构，如成立中小企业基金，这样就拓宽了企业的融资渠道，一定程度上能解决融资难的困境。

2、建立中小企业的信用担保体系。中小企业的信用担保是以服务为宗旨的中介组织，担保费的收取不能以增加中小企业的融资成本为代价，在建立信用担保体系的过程中要把信用担保制度和其它形式结合起来，为企业的融资担保提供多样化的服务，以提供更多的融资机会，可以在一定程度上解决企业融资难的问题。

3、金融部门要成为民营经济发展的推动器。为了更好的发挥金融部门的作用，金融机构要切实转变观念，突破传统观念和制度的障碍，加快信贷管理体制的改革步伐，适应民营经济发展需求。市场经济的健康发展，为中小企业注入极大的活力，金融部门要突破观念，吸纳推出国际国内先进的金融产品，如专利贷款，品牌质押贷款等业务，更好的促进中小企业健康快速发展，要改进贷款决策程序，建立适合中小企业的信贷审批机制。要建立激励和约束相结合的信贷管理机制，提高信贷人员的信贷营销积极性。

（三）全方位转变企业财务管理观念

财务管理观念是指导财务管理实践的价值观，是思考财务管理问题的出发点。面对新的理财环境，若企业不能全方位转变财务管理观念，就很难在激烈的市场竞争中赢得一席之地。

1、树立人本化理财观念。重视人的发展和管理，是现代管理的基本趋势。企业的每项财务活动都是由人发起、操作和管理的，其成效如何主要取决于人的知识、智慧和努力程度。因此，在财务管理中要树立“以人为本”的思想，扬弃“以物为中心”的观念，要理解人，尊重人，规范财务人员的行为，建立责权利相结合的财务运行机制，强化对人的激励和约束，其目的就是要充分调动人们科学理财的积极性、主动性和创造性。

2、树立资本多元化理财观念。入世后，资本市场开放，市场准入门槛降低，大批外资银行和外国企业都将进驻中国，大量的外国资本将涌入中国市场。中小企业应抓住这一契机，积极寻求与外资合作，提高管理水平，实现投资主体多元化，优化企业法人治理结构。

3、树立风险理财观念。在现代市场经济中，由于市场机制的作用，任何一个市场主体的利益都具有不确定性，存在蒙受一定经济损失的可能，即不可避免地要承担一定的风险。而在知识经济时代，企业面临的风险将会更大。在财务管理中要树立风险观念，善于对环境变化带来的不确定因素进行科学预测，有预见地采取各种防范措施，使可能遭受的损失降到最低限度，提高抵御风险的能力。中小企业防范风险有两个重要途径:一是制定详实的财务计划，通过计划将不确定因素确定下来，使企业产生应对变化的机制，减少未来风险的影响；二是建立风险预测模型，有预见地、系统地辨认可能出现的风险，变被动为主动，防患于未然。

（四）强化资金和应收账款的管理，加强财务控制

1、提高资金的营运效率，形成合理的资金结构，确定合理的负债比例，使资金应用得到最佳的效果。在改善资金结构的同时要维持一定的付现能力，以保证日常资金运用的周转灵活，预防市场波动和贷款困难的制约，确定最佳的现金持有量。一般来说，流动性强的资产收益低，这就意味着企业应尽可能的减少闲置资金，即使不将其投资于本企业的资产也要将其投资于能产生收益的其他资产，避免资金闲置带来的损失。当企业实际的现金余额大于最佳的现金持有量时，可采用偿还债务、投资有价证券等策略来调节实际现金余额；反之当实际现金余额小于最佳现金持有量时，可以用短期筹资来调节实际现金余额。

2、加强应收账款的管理。应收账款发生后，企业要采取各种措施，尽量的按期收回款项，否则会因拖欠时间过长而发生坏账，使企业蒙受损失。对应收账款进行账龄分析，编制账龄分析表，看有多少欠款在信用期内，有多少欠款超过了信用期。对不同时间的欠款，企业应采取不同的收账方法，制定出经济、可行的收账政策，对可能发生的坏账损失，则应提前提取坏账准备，充分估计这一因素对损益的影响。

3、加强财产控制。建立建全财产物资管理的内部控制制度，在物资采购、领用及样品管理上建立规范的操作程序，堵住漏洞，维护安全。对财产的管理与记录必须分开，以期形成内部有力的牵制，决不能把资产管理、记录、检查核对等交由一个人来做。要定期检查盘点，以揭露问题和促进管理的改善及责任的加强。最后，要不定期的检查，督促管理人员和记录人员保持警戒而不至于疏忽。

（五）加强财会队伍建设，提高企业全员的管理素质

目前，不少中小企业会计账目不清，信息失真，财务管理混乱；企业领导营私舞弊、行贿受贿的现象时有发生；企业设置账外账，弄虚作假，造成虚盈实亏或虚亏实盈的假象等等。究其原因，一是企业财务基础薄弱，会计人员素质不高，又受制于领导，无法行使自己的监督权；二是企业领导的法制观念淡薄，忽视财务制度、财经纪律的严肃性和强制性。为解决好上述问题，一是中小企业要严格执行从业人员养老、医疗等保障制度，以吸引更多高级财务管理人员到中小企业发挥作用。二是企业的财会人员，要加强培训和进行思想政治教育，特别要学习《会计法》、《会计准则》、《会计制度》，增强财会人员的监督意识，要求会计人员持证上岗。三是企业领导要不断提高自身的法律意识，增强法制观念。只有通过企业财务人员和领导人员甚至全员的共同努力，才能改善企业管理状况，提高财务管理，提高企业的竞争实力。

参考文献：

1、张瑞杰.对我国中小企业财务管理若干问题的探讨[J].科技与经济,2024(19).2、玉溪中小企业信用促进会成立,首批会员220户[N].玉溪日报.2024-08-08.3、黄丽萍.我国中小企业财务管理中存在的问题与对策[J].特区经济,2024(3).4、徐冰.中小企业财务管理存在的问题及对策研究[J].商场现代化,2024(9).5、李永宁.现代中小企业财务管理行为的规范与优化研究[J].会计之友,2024(8).

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！