

现代企业财务管理中问题与对策

张亚东

西安培华学院, 中国·陕西 西安 710125

【摘要】财务管理是现代企业管理最核心的部分,对企业的经济活动、经济利益有着最直接、最集中、最综合的体现。本研究旨在发现现代企业财务管理在当前形势下涌现出的新问题,并且提出具有实践指导意义的解决方案,以供各大财务管理部门人员和相关研究同道参考。本研究的内容聚焦于最新现代企业财务管理方面的研究成果,在前人的肩膀上丰富财务管理问题的认识,补充新的研究内容。

【关键词】现代企业; 财务管理; 问题; 对策

1 现代企业财务管理走向

现代企业在继承行业内企业财务管理模式的前提下,在新的政治、经济形势的指导下,表现出与此前不同的全新趋势,对于此种趋势的探讨,将会帮助行业预测未来走向,有效规避部分风险,避免不必要的损失,提升应对金融危机和市场经济政策的效能。

在广泛浏览前人对于中小财务管理趋势的预判有关文献和企业经营情况的实地了解情况下,笔者提出部分现代企业财务管理走向趋势的见解。在此分为两个大的方面,一是对于处于现代企业阶段的财务管理走向的见解,二是对于未来将加入现代企业行列的企业的财务管理情况的见解。

对于未来将走入现代企业财务管理问题的企业来说,则有一些新的行业动态,呈现出崭新的趋势。首先应该明确未来加入现代企业的企业组成,主要是以下两个部分:一是新形势下的创业者,他们的企业在行业竞争中也将一定时期内停留在现代企业阶段。据前文所述,中国对于未来最可能的创业者——大学生群体,给予了不小的关注和扶持,甚至直接拨款开设了GYB和SIYB课程,培养他们的专业创业能力和水平,帮助他们成为未来的企业管理者。同时,笔者还注意到当今大学生在读期间开设企业的人数连年攀升,他们的身份主要是学生,其次是管理者,对于部分大学生来说已经成为现实。这些新变化都充分说明未来现代企业财务管理人员专门化程度提升,财务管理能力提高。二是在金融风波和市场冲击、行业选择和淘汰产能的前提下不得不退守二线的企业,由行业龙头或者大型企业退变为中小型企业。他们面临的问题和新步入的中小型企业相比不是经验和时间的缺乏,而是产业转型和升级、寻求创新和企业方向调整的问题。此类企业财务管理走向则应该是走向精简化和创新化,避免陷入冗余和固守的怪圈中,可以适当引入新鲜血液激发企业财务管理的活力或是向外寻求生路,选择部分企业进行合并,取长补短,从而进行企业升级。

2 现代企业财务管理中存在的问题

2.1 财务管理人员素质及业务能力参差不齐

现代企业财务管理中的另一个重要问题体现在企业管理的内部,通常表现为财务管理人员的素质和业务能力参差不齐。从根源上来看,发生这种问题原因较为复杂,但是存在着改善的空间。

2.2 内部管理力度不够

企业经营的目标是利润,利润是企业赖以生存发展的源泉,可以说没有利润就没有经济和现代企业。而企业在经营过程中往往将目标瞄准为外部客户,将客户视为上帝一般的人物,忽略企业内部管理调整,从而出现现代企业常见问题——内部管理力度不够。

此类问题主要依靠人事部门解决,所以首要工作是做好人事部门的协调配合。部门经理和副经理,以及相应管理人员之间要互相协助,权责明确,避免出现企业管理上的纠纷,才能更好的展开对于部门内部员工的管理。人事部门的员工数量要依据公司实际需求而定,并且依据市场情况随机增加和减少。保障员工质量必须做好就业培训工作,包含岗前培训和在岗培训,帮助员工做好“螺丝钉”工作。同时,为了激发员工积极性,

应当引进基本工资加绩效的工资模式,随之辅以高福利。

检验中小型企业内部管理能力的标准是企业内部的凝聚力。只有一个充满凝聚力的集体或者企业才能集中力量做好外部市场工作,给客户优质的产品和服务。为了提升内部凝聚力,笔者认为应当考虑从以下两个方面着手,首先是给员工如家的企业环境和平等亲和的工作范围,建立良好的互助友谊关系;其次是做好企业文化建设工作。这些工作可以检验企业管理人员的管理智慧,反映管理能力。

3 现代企业财务管理优化的重要性和对策

3.1 有利于资产安全与完整

现代企业资产安全与完整依赖于财务管理人员的专业知识和实践经验,所以最好选择专门人员担任此项职务,不可轻视此职务的关键位置。

企业是资本运营的机构,其资产安全与完整牵涉到各位持股人的核心利益,也与员工的职位与薪水密切相关。在过去的研究中,学者们总是过于强调企业资产安全与完整对于管理者方面的重要性,而忽视了对于员工自上而下的间接影响,这种观点是片面的。保障资产安全与完整的关键环节是资产保管,因为在资产流通和引入过程中往往大部分时间经过银行的直接处理,其安全可以得到法律 and 政策的保障,但是在企业资产保管过程中则是交给企业内部各项人员,这个期间由于内外交接密切,属于财务管理危险期。

3.2 内部人事协调上

对于财务管理部门来说,其内部人事协调的范围狭义上被认为是部门内部工作人员,但是在广义上来说,这个群体可以包含企业内其它各个部门。内部人事协调的工作内容包含企业内员工利益纠纷和企业内部人员调动问题,以及入职和离职、员工退休福利等。

对于企业内部员工之间的利益纠纷,首先可以划分为由于误会导致的和由于侵权行为导致的。由于误会导致的利益纠纷,笔者认为要注重调解和人员情绪疏导,及时充当第三方调解人,解开误会,帮助双方人员修补关系;对于侵权行为导致的利益纠纷往往涉及到的范围较广,金额较大,财务管理部门可以先了解基本情况,视情况严重程度向上级领导寻求帮助,一般要通过警察局协助解决。再次是企业内部人员的调动问题,中小型企业处在企业成长期,其人员调动情况往往比大型企业要更为频繁。这种调动主要是上下调动和左右调动两种,上下调动一般是升职和降职,左右调动一般是部门之间和部门内不同岗位之间的调动。在这些调动过程中,财务管理人员负责及时结算工资和调整人事档案,做好职务交接中转的工作。

参考文献:

- [1] 刘丕敬. 企业管理过程中信息非对称问题研究. 企业导报, 2012, 12: 126.
- [2] 李炜光, 陈晨. 以家庭为单位的创业制度设计问题. 南方经济, 2014, 08: 44-54.
- [3] 周瑜. 关于我国个人财政申报存在的问题研究. 现代交际, 2011, 08: 129.