

基于管理视角的企业内部控制评价系统模式

于英娜

(山东鲁源节能认证技术工程有限公司, 山东 济南 250100)

摘要:企业的内部控制是管理的重要组成部分,决定了企业的稳定运行。企业从管理视角出发,建设内部控制评价体系,主要是分析内部控制措施的合理性。根据评价的内容,结合企业的发展情况进行精准定位,调整经营策略,创新管理模式,完善内部控制体系的建设。在新时期,内部控制能够充分发挥自身优势,做好管理,保障企业内部稳定运行,早日实现经营战略目标。本文主要分析了内部控制评价系统的内容、原则和基本架构,并提出了几点意见,以期进一步完善内部控制评价体系,增强企业的整体实力。

关键词:管理视角;内部控制评价系统;整体框架

0 引言

在新经济形势下,市场环境的动态变化为企业的发展带来了一定的挑战,企业需要做好内部控制工作,加强管理约束,确保各部门协调运行,增强企业的竞争实力,渡过企业在发展中遇到的困境。企业从管理视角出发,根据自身发展和市场需求进一步完善内部控制,建立内部控制评价系统。了解各项措施实施的效果和存在的问题,积累更多的经验,进一步调整内部控制,确保结构的科学性、合理性,才能不断地促进内部体系的不断完善,推动企业的快速发展^[1]。

1 基于管理视角的企业内部控制评价系统模式的概述

1.1 企业内部控制评价系统的基本内容

企业的内部控制工作是设计、执行、评价和整改的循环过程,在开展内部控制评价工作时,评价主体为内部的审计部门,评价标准主要是根据我国颁布的相关制度进行的,这一标准规范了评价的内容和流程,确保了评价的规范性。而且内部控制评价系统主要评价企业内部控制设计是否有效,以及内部控制运行是否有效。通过对这两项内容进行评价,能够为企业经营决策和财务战略提供重要的依据,确定企业的经营者、管理者了解市场信息项目发展前景和经营风险、预期收益等各种信息。在这些信息的支持下,企业的管理者明确了主要的发展方向,做好经营战略的调整,完善内部控制工作,为企业的可持续发展形成强有力的保障。

1.2 企业内部控制评价系统的原则

建立企业内部控制评价系统,确保内部控制机制落实的有效性。而这一系统的建设也需要遵循各项原则,才能充分发挥其自身的价值,做好内部控制的调整工作。首先需要遵循全面性原则。这一全面性指的是评价系统,需要了解企业的全部业务、业务的全部流程以及业务的全部内容,明确内部控制针对各类业务所制定的相关措施,通过监督评价,了解内部控制措施中存在的问题,采取积极的措施进行解决。其次需要遵循合法性原则。要求内部控制评价系统的各项内容,都需要遵循国家的法律法规和相关规定,利用这些内容作为评价系统的约束和屏障,足以支持评价系统的稳定运行。第三需要遵循客观性原则。企业内部构建的评价系统,所招聘的人才也为企业的内部人员,他们在进行评价时必须秉承客观性原则,从企业的运行实际出发,将自己作为第三方机制,分析内部控制措

施是否适用于企业的经营和发展,结合实际状况和存在的问题进行评价和指导,便于内部控制机制的完善,提高企业内部的管理效率。第四需要遵循目的性原则。企业的根本目的是追求利润的最大化,评价系统在分析企业经营设计和财务信息时,能够结合根本目标作出科学合理的评价。最后需要遵循实效性原则,评价系统需要了解企业各岗位的工作内容,做好对某一项经济活动内部控制的实时监督工作,通过评价内容,真实地反映出企业各类岗位的实际情况,约束内部控制人员,规范各项工作内容^[2]。

2 基于管理视角的企业内部控制评价系统模式的结构

2.1 整体框架

企业建立内部控制,最根本的目的是确定战略定位以及后期的运行,由此可见,企业的内部控制制度和企业的战略规划有着十分密切的联系,内部控制机制的健全决定了企业内部管理的工作效率。从管理视角出发,内部控制评价系统的整体框架主要包括评价主体和客体、目的和指标、方法和结果等多个部分,而评价主体的不同,评价目标也存在一定的差异性。

2.2 评价主体和客体

内部控制评价系统开展评价工作的主体一般指的是企业的董事会和管理机构,评价客体指的是内部控制体系,在内部控制日常的工作内容中包括全体工作人员,因此在评价工作中离不开全体员工的参与。因此需要根据企业的实际情况确定评价的主体,而评价主体则会根据自身的需求,制定不同的计划。例如高层管理者,他们不仅重视企业发展战略的控制,同时还注重外部环境风险评测工作,他们会从这两方面入手评价内部控制体系。而各级管理层他们主要开展企业发展战略计划、内部报告等各方面的评价工作。

2.3 评价目的和指标

内部控制评价系统的建设最根本的目的是科学评价内部控制体系,做好相关内容的调整工作,确保其能充分发挥监督管理的效用,为企业的运行提供辅助作用,提高企业管理的工作质量。由此可见,内部控制的有效性是决定企业内部运行的关键,因此,评价的目的应当注重内部控制系统的有效性。而评价指标相对复杂,在实际的应用中需要遵循相关性、平衡性、整体性等各项原则。主要分为目标层、方案层

和要素层,目标层的指标主要依据于企业的战略性目标、短期目标、长期目标等的设定,需要结合企业的发展情况和该阶段的企业综合水平,设计评价指标,进一步完善内部控制体系评价系统的建设^[3]。

3 基于管理视角加强企业内部控制评价系统建设的措施

3.1 加强内部与外部评估的沟通联系

为了提高内部控制评价系统的建设质量,充分发挥评价系统的优势,解决企业内部控制工作中存在的各类问题,企业可以在进行内部系统评估的同时,也加强和外部评估机构的沟通联系,但是两者的评价方式、评价视角的不同可能会存在较大的差异性。因此需要由内部的评价系统和外部评价系统进行沟通联系,建立一个协作机制,这一方式不仅确保了评价工作的客观性,同时也为外部评价机构提供了更为丰富的企业资料,确保评价的全面性,能够为企业的发展规划提供更加详细全面的意见和建议,做好内部控制的调整工作。

3.2 提高企业管理层的重视程度

评价系统的主体之一为企业的管理层,管理层职责等级的不同,也使得评价的目的存在较大的差异性。为了确保评价内容的全面性,需要各级中层管理层和高层提高重视程度,加强沟通联系,明确自身职责,在评价系统建设方面投入更多的精力,根据自己的职责所在,做好风险评估和内部运营情况的评价,最后,评价主体将评价的内容相整合,为企业整体的运营发展提供重要的参考依据。

3.3 人员素养的提升

(上接第155页)

4.3 其他费用计算

对部门日常消耗的卫生用品、试剂、低值易耗物品、修理、消毒设备和卫生用品等费用,应当加强日常管理。一般单次采购消耗品将在今后几个月内使用,仓库必须每月报告这些材料的消耗情况及其费用。上述支出项目由有关部门及时提供。而医院基础设施重建或有针对性的科学支助有关的费用,则在批准医院研究报告后,可根据有关部门的倡议予以延期。

5 劳务费计算

应当结合其他相关分配要求,以非核算各级别岗位月劳务费分配系数为例,医院基础小组的每月人均劳动报酬,按人均工作调整的比例不超过10%,这取决于本月的总数情况。各职能部门必须根据业绩,考虑到该部工作人员工作的质量、数量和资历等,合理、公平地做再分配。

质控少不了考核拟定来加强质量管理,临床质控由医院的医疗管理和医疗服务部门进行,行政检查由医院管理部门、后勤支助部门和相关的临床工作人员进行。从当前医院薪酬分配系统现状来看,其中往往由管理核算部门进行操持,医院员工的参与、监督水平不足,整体绩效考核体系的设计也由所占据。对此,应当加强医院普通员工的参与,可以通过定期意见征集、开拓员工建议收集通道,结合员工

企业的全体员工参与到评价工作中,展现工作内容,提出他们的意见和建议。而评价系统的对象也是员工的工作结果。由此可见,企业的员工素养在内部控制评价中起到了一个决定性作用。因此企业应该注重对员工开展培训工作,提高员工的综合素养,确保员工能够为企业内部控制工作提供重要的支持,避免由于人为因素影响拉低评价结果,带来不确定的风险问题。

4 结论

综上所述,企业需要根据自身的发展,不断地完善内部控制体系,充分发挥内部控制体系的监督管理作用,提高企业的管理水平。为了确保内部控制体系优势的发挥,从管理视角出发,完善内部控制评价系统的建设。在建设的过程中,需要综合分析企业的发展情况,明确评价系统的整体框架,确定评价的主体、客体、目的和指标,也可以针对某一项经济活动进行监督管理,也可以针对某一项经济活动的内部控制进行监督管理,及时发现其中存在的漏洞问题。结合行业特点,进一步完善适合企业的内部控制评价系统,调整企业内部管理的方向,增强企业整体的实力。

参考文献

- [1] 刘芳羽.基于管理视角的企业内部控制评价系统模式研究[J].新商务周刊,2020,(5):263.
- [2] 王小龙.基于管理视角的企业内部控制评价系统模式[J].科学与财富,2018,(30):199.
- [3] 赵晶.企业内部控制与风险管理初探[J].首席财务官,2020,16(2):187-188.

大会表决等措施,加强对员工状况的体察,也使他们的合理建议能够更好的知晓和改进。另外,一些医院在设计薪酬激励、绩效体系时,未能对各层级进行有效细分,使得实际的绩效差别不大,也难以给医院的工作人才提供有效动力^[3]。对此,应当加强薪酬体系的科学化设计,通过将绩效设计与对工作状况的综合考察结合起来,激励医院工作者能够积极参与工作,留住人才,形成医院与工作员工的双赢,提升医院的工作质量和效率。

6 结论

总的来说,加强医院的管理和分配,虽然激励机制可以有效地激励员工的工作热情和积极性。然而,绩效报酬不应仅仅是物质方面,它还应反映医院的地位和业绩,以及个人能力、道德素质、发展前景等。因此,医院应当将绩效分配制度和奖励机制进行有机结合,合理设置医院的激励分配。毫无疑问的是,绩效管理措施是医院发展的强大动力,应当合理安排、精准核算、有效设计,以实现最佳的实际分配效果。

参考文献

- [1] 朱俊秀.全成本核算在医院绩效分配管理中的应用[J].中国管理信息化,2020,23(14):10-11.
- [2] 李永昌,齐晓林,徐晓莉,苏皖.基于同质化补贴基数的绩效分配体系设计思路[J].医学研究生学报,2019,32(12):1308-1311.
- [3] 霍灿.浅谈新医改下县级公立医院绩效工资核算分配办法的研究[J].时代金融,2018(27):296.