

<<企业内部控制规范论>>

图书基本信息

书名：<<企业内部控制规范论>>

13位ISBN编号：9787542932921

10位ISBN编号：7542932926

出版时间：2012-2

出版时间：立信会计出版社

作者：刘玉廷

页数：500

字数：631000

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<企业内部控制规范论>>

内容概要

本书力求做到权威性、科学性、针对性和操作性，可作为上市公司和非上市大中型企业学习贯彻企业内部控制规范体系的工具书，亦可作为注册评估师和注册会计师实施内部控制设计、评价、审计和政府监管部门进行内部控制行政监督的必备手册，同时也可作为高等院校、科研院所、学术团体开展内部控制培训教学与科研的重要参考书。

<<企业内部控制规范论>>

作者简介

刘玉廷，1978年毕业于天津财经学院会计学专业，2000年毕业于厦门大学会计系，获管理学(会计学)博士学位和学历。

从事我国会计改革与发展工作32年。

现任财政部企业司司长，财政部会计准则委员会委员、审计准则委员会委员，联合国国际会计和报告标准政府间专家工作组(ISAR)中国代表，国际会计准则理事会准则咨询委员会委员，中国会计学会副会长，财政部财政科学研究所、东北财经大学、北京交通大学、中南科技大学的博士生导师以及若干所高等院校的兼职教授。

长期从事我国会计准则建设并实现国际趋同，从事企业内部控制规范体系的建设与实施、注册会计师行业和会计人才发展、会计信息化研究等，在上述领域为中国的会计改革与发展作出了贡献。

<<企业内部控制规范论>>

书籍目录

第一章 总论

第一节 内部牵制

第二节 会计控制

第三节 全面风险控制

第二章 企业内部控制基本理论

第一节 企业内部控制的本质

第二节 内部环境

第三节 风险评估

第四节 控制活动

第五节 信息与沟通

第六节 内部监督

第七节 内部控制外部监督

第三章 企业内部控制基本规范

第一节 关于总则

第二节 关于内部环境

第三节 关于风险评估

第四节 关于控制活动

第五节 关于信息与沟通

第六节 关于内部监督

第七节 关于附则

第四章 企业内部控制环境规范

第一节 组织架构

第二节 发展战略

第三节 人力资源

第四节 社会责任

第五节 企业文化

第五章 企业业务活动类规范

第一节 资金活动

第二节 资产管理

第三节 财务报告

第四节 采购业务

第五节 销售业务

第六节 研究与开发

第七节 工程项目

第八节 担保业务

第九节 业务外包

第六章 企业内部控制手段类规范

第一节 全面预算

第二节 合同管理

第三节 内部信息传递

第四节 信息系统

第七章 企业内部控制评价

第一节 内部控制评价概述

第二节 内部控制评价的内容

第三节 关于内部控制评价的程序

<<企业内部控制规范论>>

第四节 内部控制缺陷的认定

第五节 内部控制评价报告

第八章 企业内部控制审计

第九章 企业内部控制的实施

参考文献

<<企业内部控制规范论>>

章节摘录

版权页：插图：发展战略的实现。

发展战略必须通过达到发展目标来实现，而要达到发展目标又需要制订战略规划。

企业实践中，发展目标可以分为企业层面和业务活动层面的目标。

业务活动层面的目标来自企业的总目标和战略计划，并与之相联系，是随着具体对象和最终期限不断制定的。

这些目标应针对每个重要活动并与其他活动保持一致。

（三）管理层的理念和经营风格 首先，管理层的理念和经营风格表现为企业接受业务风险的态度（体现在风险容量、风险承受度等方面），比如，在介入新业务前，是否对相关的风险和收益进行详细分析；是否经常从事风险特别高的业务，或是在接受风险方面相对保守等。

它影响企业的管理方式，包括面对各种风险的态度，体现企业的经营宗旨、价值观念和行为准则。

企业应树立现代管理理念，强化法制意识、风险意识和决策程序规范化意识，并将风险意识融入企业文化。

其次，管理层的理念和经营风格体现在关键部门人员（如经营、财务和IT等部门的人员）的更换频率。

更换频率越低或不存在关键岗位员工突然辞职的情况，表明企业处于较为稳定的状态，一定程度上也反映企业经营风格被员工接受。

再者，管理层的理念和经营风险体现在管理层对数据处理、财务报告和资产安全可靠等方面的关注，高层管理人员能够与各级业务部门管理人员定期交流或经常访问等方面。

（四）对胜任能力的要求 企业内部控制的有效性一定程度上取决于员工胜任能力和诚实性。

因为不诚实或能力低下的员工会使大多数控制措施无法发挥作用。

胜任能力反映出员工完成工作任务所需要的知识和技能。

工作任务需要具备什么样的知识和技能的员工来完成，通常是管理层根据企业的目标和实现这些目标的战略和计划，在胜任能力和成本之间进行平衡后做出的决策。

例如，没有必要聘用一名计算机开发人员从事打字工作。

对于“对胜任能力的要求”，管理层首先应以正式或非正式的形式制定岗位职责，并明确履行岗位职责的员工需要具备的素质和专业能力。

其次应分析并确定员工胜任工作所需要的基本知识和技能，并有证据表明员工具备这些基本知识和技能。

（五）董事会及审计委员会等专门委员会 高层管理基调等内部环境的多个方面，都会受到企业董事会和审计委员会等专门委员会的重大影响。

影响因素包括：董事会和审计委员会相对于管理层的独立性、其成员的经验 and 职业道德水平、参与和监督企业活动的范围以及其行为的适当性；董事会和审计委员会对涉及企业计划或业绩等问题的询问和质疑程度以及管理层解决这些问题的程度，董事会和审计委员会与内、外部审计师的交流和沟通程度等。

<<企业内部控制规范论>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>