

<<企业内部控制研究>>

图书基本信息

书名：<<企业内部控制研究>>

13位ISBN编号：9787811228793

10位ISBN编号：7811228793

出版时间：1970-1

出版时间：东北财经大学出版社

作者：缪艳娟

页数：345

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>

<<企业内部控制研究>>

前言

人类社会进入21世纪，内部控制（又称内控）受到了更多关注，我们终于认识到，人类理智并不会使社会保持秩序，更不会使社会变得符合我们理想追求的状态，只要是人，必须控制自己的理智尤其是欲望。

这应该是内部控制的本源含义。

但是，一旦我们着手研究内部控制问题时，顿时发现，内部控制现存研究，能作为理论回顾的实在不多，较为认同的可能只有一个：COSO报告。

姑且不论COSO报告是否具有理论研究成果的资格，仅以此能为内部控制学界公认为主要理论来源状况看，有关内部控制的理论研究较匮乏。

对内部控制的认识，我们可从人类社会基本活动方面做出分析。

人类社会的基本活动分为两大领域：认识客观世界与改造客观世界。

在这两大活动中，均存在着偏差：前者表现为已认识的客观世界与客观存在的客观世界的偏差，我们定义为第一层次偏差；后者表现实际改造的客观世界过程、结果与人们期望的过程、结果的偏差，我们定义为第二层次偏差。

第一层次偏差对第二层次偏差有直接影响，但第二层次偏差更多的与人类行为具有一致性，因而为目前经济管理实践广为重视，成为经济管理发展理论与方法的主要动因。

无疑，如何有效控制乃至消除人类社会所面临的这两大偏差，是科学研究的主要任务。

显而易见，消除是不可能的，我们所能做的只是把这种偏差控制在人类所能接受的限度内，最终使这种偏差趋于最小化。

而认识这些偏差并实现其最小化的过程，成为人类社会的一种重要活动，是人类社会各项认识客观世界与改造客观世界具体活动共同遵循的一种基本原则，这方面原则总和形成了现代科学研究的一个专门范畴：内部控制。

<<企业内部控制研究>>

内容概要

《企业内部控制研究：制度视角》围绕内部控制本质层面——制度，试图回答内部控制是何存在及为何存在？
为何是制度？
是何种制度？
如何看待内控制度演化并在实践中正面地建设好内部控制制度？
最终得出了一些颇有理论深度的结论。

《企业内部控制研究：制度视角》选择从制度视角对与内部控制相关的上述问题进行深入分析和研究，因为无论从内部控制对企业内部成员的作用而言，还是内部控制规范对企业主体的作用而言，其均具有制度属性。

<<企业内部控制研究>>

作者简介

缪艳娟，女，江苏丹阳人。
先后就读于苏州大学、南京大学，分别获经济学学士学位，会计学硕士、博士学位。
现为扬州大学管理学院副教授，硕士生导师。
2004年获扬州大学“新世纪人才工程：优秀青年骨干教师”称号。
主要从事财务与会计方面的教学和研究，核心研究领域为内部控制理论。
在《会计研究》等核心期刊上发表论文约30篇，其中，2篇被中国人民大学报刊复印资料《财务与会计导刊》全文转载，1篇获2006年度江苏省哲学社会科学界学术大会优秀论文奖。
主持完成厅级、校级课题各1项，作为主持人之一完成财政部重大科研课题1项，主要参与完成财政部重点科研课题3项。

<<企业内部控制研究>>

书籍目录

1 导论1.1 研究背景和动机1.2 研究主线、思路和方法1.3 本书主要内容和章节安排1.4 可能的创新及存在的不足2 内部控制本质追溯2.1 “内部控制”的本意2.2 关于内部控制本质的探讨2.3 审视外部审计对企业内部控制的影响3 企业内部控制的制度分析基础3.1 制度的基本知识3.2 企业内部控制的制度属性3.3 企业内控制度产生和演进的理论分析3.4 内部控制与内部控制规范的辨析4 行为假设与企业内控制度4.1 不确定性、行为假设与内控制度4.2 人性假设与内控制度4.3 认知能力与内控制度4.4 本章总结5 企业制度与企业内部控制5.1 企业法律制度形态与内部控制5.2 企业组织结构与内部控制5.3 美日现代企业制度差异对内控制度的影响5.4 本章总结6 企业内控制度的结构6.1 企业内控制度的目标结构6.2 内控制度的实施环境和技术条件6.3 内控制度的实施方式7 企业内部控制监管：方式和路径的选择7.1 企业内部控制监管产生的缘由及目标7.2 美国内部控制监管历史的演进和评析7.3 英国内部控制监管历史的演进和评析7.4 内部控制监管方式和路径选择8 内部控制准则制定动因及构成体系8.1 对内部控制准则的理解8.2 内部控制准则制定的动因和导向8.3 内部控制准则的构成体系8.4 内部控制准则的展望9 总结9.1 本书主要观点和结论9.2 需进一步研究的问题主要参考文献后记

<<企业内部控制研究>>

章节摘录

对于上述两组概念，它们之间并不完全是相互对应的关系，即外部控制不一定就是强制控制，内部控制也不一定是内在控制。

对于自然人个体而言，内部控制与内在控制几乎可以等同，而强制控制只是外部控制的一种形态，就好比一个人遵循一项行为准则，这可能是其内心对该行为准则本身的认同，因而能按照行为准则的要求控制自身言行，这就属于自我控制；也有可能是因为法律对之做出了强制性规定，不遵循就会遭到法律的惩罚，这就类似于强制控制；也可能是受到周围环境的熏陶或大多数人对这种价值观的认同，其不得不这样做，否则，就会遭到别人的白眼或谴责，这就类似于外部控制中的另一种机制——声誉控制；也有可能其不这样做，会有相应的评价机制，定期公布遵循、不遵循或者遵循好坏的评价结果，从而促使其遵循该行为准则，这种评价及信息披露机制也是外部控制机制中的一种。

由此可见，对一个行为主体而言，控制其行为不偏离一定标准或幅度的机制可以分为两大类：外部控制和内部控制（假定等同于内在控制）。

其中，外部控制可以分为强制控制、声誉控制、评价（或评级）及信息披露控制三种。

声誉控制机制与评价及信息披露机制存在着相同之处，只是前者往往适用于较小范围，即在该范围内都能相互了解到各行为人的行动情况，而且都会在乎自己的声誉时，声誉控制机制就会自动发挥作用；而评价及信息披露机制则相对于前者更为专业（即有专门的评价指标体系、专业人士进行评价和测试）、适用范围更广（通过定期在公共媒体上披露评价结果信息），可见其是一种正式的或制度化的“声誉”控制机制。

当个人具有内在控制素质时，外部控制几乎就没有存在的必要，但内在控制素质因人而异、因情境而异，不可能指望所有人、在任何情况下都能做到完全自我控制，因而需要外部控制的补充，不同形式的外部控制方式对于不同的主体、不同情形发挥作用的效果也会存在不同，其促进或强化个体内在控制意识的功效也会存在差异。

<<企业内部控制研究>>

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>