# 新经济条件下企业内部控制问题探讨

来源：网络 作者：空谷幽兰 更新时间：2024-06-11

*新 经济 条件下 企业 内部控制有许多 问题 值得关注，企业内部控制将要发生明显变化，内部控制需要不断进行创新，内部控制既有国际化问题，也有国家化问题，内部控制应当结合国情和企业实际等，需要认真 研究 。2、在新经济条件下，企业内部控制应当...*

新 经济 条件下 企业 内部控制有许多 问题 值得关注，企业内部控制将要发生明显变化，内部控制需要不断进行创新，内部控制既有国际化问题，也有国家化问题，内部控制应当结合国情和企业实际等，需要认真 研究 。

2、在新经济条件下，企业内部控制应当关注并适应 电子 商务 发展 的需要。专家们预测，在未来5年内，网上贸易额将达到全球贸易额的四分之一。新经济的一个显著标志是电子商务的发展。电子商务贸易额的扩大促进了全球化贸易的发展。但是由于它的产生与迅猛发展，以及作为一种无纸化、无场所化的新兴产业，给各国企业体制及管理模式和内控机制带来了极大的 影响 ，并由此而滋生出一系列内部控制问题。

传统企业内部控制制度规定，企业内部无论哪个单位和个人，无论从事生产、销售、还是对外提供劳务，都要办理必要的手续，并经过批准。然而电子商务自问世以来，似乎就一直忽视这一关系的存在，任何一个人只要拥有一只“猫”（Mdem）和一根电话线，通过互联网人口提供的服务就可以参与网上交易。这对企业的内部控制提出了新的挑战。电子商务完全是建立在一个虚拟的市场上：企业的贸易活动不再需要原有的固定营业场所、代理商等有形结构来完成，大多数产品或劳务的交易并不需要企业实际出现，而仅需一个网站和能够从事相关交易的软件，而且互联网上的网址、E-mail且地址、身份（ID）等，与产品或劳务的提供者并没有必然的联系。这给企业内部控制带来了一系列问题，特别是网上交易的安全性问题。

3、在新经济条件下，企业内部控制应当关注观念的变革与创新。即要把对企业的财务监控作为切入点，建立和完善企业的效益监控体系，以企业最终经营成果作为内部控制的依据。新的内部控制观念中最关键的是，要规避传统经济下企业 会计 核算制度的缺陷，真正建立客观真实地反映企业在新经济条件下经营全过程的会计核算制度，其核心在于建立一套 科学 的会计核算指标。传统经济下的会计核算指标多为实物资源指标，而对技术资源、人力资源、经营管理资源等无形资产反映很不充分。但在新经济条件下，主导企业发展和 社会 进步的力量己经不取决于有形资源，而更取决于企业能否拥有和控制无形资源。那么，企业传统的内部控制会计模式所面临的将是一场急风暴雨式的革命。会计及内部控制不应当是经济 理论 革命的适应者，而应当在某些领域率先进行改革。我国企业除了要主动向新经济 学习 外，还应当向世界上先进的 网络 公司学习，向其它类型的高 科技 企业学习，甚至向这些企业投资，通过投资买创新，买经验，买管理办法。在新经济条件下，我国企业内部控制更应当有全球经济意识，要能敏感地认识到各类新生事物的价值，如品牌的价值、域名的价值、互联网的价值、生物工程的价值、纳米技术的价值等。

4、在新经济条件下，企业内部控制应当关注员工的价值，内部控制机制也应当按经济 规律 办事。面对开放的经济环境，员工的高素质和高流动性是一种正常现象，这是高效秦市场所必需的要素。面对这种形势，企业要用市场战略的眼光来衡量他们的价值，内部控制的功能主要在于提高员工的创新热情。内部控制组织的高效率是适应信息社会的先决条件。新经济条件下企业的许多重大决定都存在着巨额固定成本，又称沉没成本，一旦停止生产经营，或研究开发不成功，就很难再收回。因此，企业面临着更大的经营风险，内部控制更应当关注企业决策的科学性。

5、在新经济条件下，企业内部控制应当关注两大体系的建设。企业为了实现对资源的有效控制，主要依赖于自身的两种体系：制度体系和能力体系。制度体系主要是指以企业财产权利或产权关系为基础的一系列 法律 、规则、规范、制度、条例等的制度安排。能力体系则主要是以企业智力资本为基础而拥有的变换、创新、整合等的系统能力。

企业基于一定的制度体系，通过权利的享有和使用，可以保证对企业活动所必需相关资源进行支配和应用；而基于一定的能力体系，则可以产生对已有资源进行配置的附加或放大。效应，也就是能够促使企业的资源实现高效率或最佳配置。因此，如何构建这两种体系亦将成为新经济下的一大课题。新经济条件下的企业制度体系的模式是什么？至今还没有明确答案。但有一点是肯定的，即需要建立起新的企业制度。在新经济条件下，对企业的能力体系还缺乏一定的认识。

在新经济条件下，企业的能力蕴涵于其系统运行过程之中。具体表现为满足用户需求不断变化的“变换能力”，以及适应市场和环境的“创新能力”，能够充分利用和协调各种资源产生更大效益的“整合能力”等。企业加强内部控制的关键在于制度安排和能力体系的培养和构建。如果企业没有相应的配套制度，不具备上述基本能力，要想在新经济条件下生存是很困难的。

在新经济条件下，企业的能力体系以智力资本为基础。支撑企业能力体系的要素主要有三个：技术、人员和组织。新经济下企业应具备的技术实力，不是传统意义上的如机械、设备、安装、生产等狭义技术，而是包括服务、沟通、筹资、投资、战略、形象等因素在内的广义技术。也就是说，新经济下企业应该发展的技术是能够创造和实现资源价值的有形或无形的技术整体，也可以叫做“硬技术”与“软技术”的总和。

新经济下企业的人员因素对其能力体系的支撑作用，必须超越传统意识下只注重内部人员，特别是内部管理人员的狭隘认识。虽然提高内部人员的素质对于改变企业的智能基础和能力结构非常重要。但是，在新经济条件下，企业的竞争能力的载体是所有者、经营者、劳动者、供应商、销售商、消费者、信息传播者等这些与企业经营活动形成价值联系和利益关系的各种人员群体。

新经济下企业的组织是配置资源和发挥能力的结构形式，从根本上说，它是企业整体能力的整合机制。它必须是开放的、极具活力的组织，这样才能为能力的发挥创造一个空间，提供千个舞台。

新经济下企业的整体能力的发挥依存于三种组织联系形式：工式组织、非正式组织和外部协作组织。正式组织主要通过“职能角色”发挥资源的优势作用；非正式组织主要通过“ 自然 沟通”发掘深层次的内在活力；外部协作组织主要通过“利益共享”实现合作竞争力。

二、在新 经济 条件下 企业 内部控制将发生显著变化首先，企业内部控制的组织基构将改变。那种 工业 时代 的金字塔式、自上而下控制的组织形式，将转变为扁平化、 网络 化、民主化的组织形式。新经济要求企业不断创新，这需要个人、部门之间进行高效率的合作，需要有强烈的团队意识和团队精神。企业内部控制不是更多地基于权力的需要，而是基于信息的 科学 性和企业健康 发展 的需要。新经济下，企业内部控制层次明显减少，但责任更加明确，效率更加提高。内部控制通过每个人与组织建立起合适的“视窗”进行，内部控制的透明度也大大增强。

其次，企业内部控制的方式也将改变。工业经济时代的企业内部控制方式是高层控制低层，一层控制一层。而在新经济时代，由于网络可以及时传递各种信息，而许多知识和重要信息主要分散在企业的基层，存在于专家的头脑中。因此，企业内部由最基层建立起的各种类型的控制小组，将是实行自我控制最佳的控制方式。

第三，企业内部控制的范围有所扩展。传统工业经济时代的企业内部控制侧重于内部管理。随着 电子 信息技术的发展，企业与企业之间，企业与客户之间，企业与国家之间可以共享对方所拥有的资源。过去边界明确现象逐渐消失，企业内部控制的范围不再局限于企业内部，完全可以通过互联网进入其合作伙伴的信息系统，实现内部控制的外部化、宏观化。

第四，企业内部控制程序由顺序化向并行化发展。在新经济时代，由于网络和普遍采用的视窗工作方式，使得工作在空间和时间上的接近不再是至关重要的 问题 ，这样内部控制可以由顺序化向并行化发展。通过这种方式可以使企业设计、制造、销售、工业工程人员并肩工作，共同控制企业的物流和信息流，控制企业的资金流量和流向。

第五，企业内部控制关系也将发生明显变化，由命令与控制向集中与协调转变。在工业经济时代，企业内部等级非常明显，工作先按过程分解，然后通过命令和控制再将其进行连接，指令往往来自企业上层。在新经济时代，企业通过网络可以很方便地使内部人员之间及与外部人员之间平等、动态地进行协作和沟通。企业中每一个人都是网络中的知识贡献者，都可以成为企业控制网络上的决策点或节点，都可以尽可能地作出自己最大的贡献。

三、新经济与企业内部控制制度创新新经济是在高 科技 不断创新的基础上建立起来的。企业在新经济环境下运行具有很大风险，企业的生产经营活动需要相应的内部控制制度创新作保证。这种内部控制制度创新主要表现在：

第一，建立新型的资金供给制度，最大限度地满足企业科技创新、管理创新、经营创新对资金的需求。要对有市场价值的一切创新活动给予资金方面的支持。但是创新活动具有很大风险，传统的资金供给制度难以满足创新活动的需要。因此，企业资金供应渠道将更加多元化，需要大量风险投资基金的支持。而对这部分资金的控制，需要从制度上进行彻底更新。

第二，建立新型的成本、费用控制制度。在新经济条件下，不能沿用传统的成本、费用控制制度，那将限制科技创新活动的开展，也不利于发挥各个部门、个人的专业特长。新经济是建立在开放式、竞争性的市场上的，更加注重科技成果的创新和产业化。我们传统的成本、费用控制往往与科技创新，与市场价值 分析 相脱节，单纯追求费用的节省和成本的降低。因而，成本、费用控制制度的创新显得非常重要。成本、费用控制制度要面向市场，面向未来，要做到产学研政良性互动。政府应当制订一些规范性、指导性的成本、费用控制制度，具体如何实行，如何操作，企业可以根据实际情况，灵活加以 应用 。比如，在许多不成功的项目上投资，花费了大量的成本、费用，在传统经济下，企业的内部控制制度是不允许的，而在新经济条件下，这完全是正常现象，不必大惊小怪。

第三，建立新型的投资控制制度。在新经济条件下，企业的投资控制不能按传统的老一套办法进行，更应当关注投资风险问题，关注投资的最终价值的实现。投资控制应当更加民主化、法制化、科学化，更充分地发挥专家集体的智慧，更加关注对高科技，对人类生存环境有利项目的投资。在投资方案的评价方面除了要考虑传统的一些经济指标外，要更加注重 社会 价值与环境价值指标的评估，关注投资对企业员工价值的 影响 ，关注投资对企业未来创新能力、发展能力和核心竞争能力的影响，关注投资对企业员工精神风貌和企业形象的影响。

第四，建立新型的分配控制制度。在新经济条件下，企业的分配控制制度也应当大胆改革创新。对员工的分配，对创新的分配，对无形资产的分配，对资本的分配，对管理人员及技术人员的分配，都应当更加科学化、民主化、制度化，这样才能更加有利于新经济的运行，更加有利于全部资源的优化配置。这种新的分配控制制度应当更加注重有利于新经济的各种创新的价值，应当在科学测评各种资源的附加价值的基础上，控制新增加价值的合理再分配。

四、新经济下企业内部控制的国玫化问题新经济是全球化经济，因此，企业内部控制也有国际化趋势。但每一个企业都受本国文化、制度、经济、 政治 等环境因素的影响，企业内部控制也不例外，也有一个国家化的问题，即要考虑 中国 的国情和文化。

第一，企业内部控制要重视伦理道德规范建设。西方国家强调的是法制，我们也在向法制化国家靠拢。但我们也强调“以德治国”。企业内部控制应当建立在共同的伦理道德规范的基础上，形成真正意义上的团队精神。只有当企业中的每一个员工信仰明确、思想鲜明，内部控制才更有实效。在新经济下，伦理道德具有极高的价值。企业内部控制的逻辑起点应当是“修己安人”，“修己”就是自我管理，而自我管理是未来企业内部控制的总纲。

第二，企业内部控制要充分体现以人为本思想。我国传统文化是儒家文化，以人为本是儒家管理文化最鲜明、也是最重要的特色和标志。企业内部控制要强调“仁爱”的作用，强调沟通和感情的交流，减少管理者与被管理者之间的隔膜。这才更有利于企业形成强有力的群体，调动每一个人的积极性。

第三，企业内部控制要重视“人为为人”的集体主义精神建设。“人为”是指每个人要注意自身的行为修养，提升自己的人格境界，然后从“为人”的角度出发，控制好自己的行为，创造一个良好的人际关系环境空间，大家相互支持，相互激励，充分发挥好自己的主观能动性。只有形成了“人为为人”的良性互动机制，企业内部控制才能在新经济条件下实现质的飞跃。

第四，企业内部控制的最高境界（目标）是实现“无为而治”。“无为而治”即自我控制，自我管理。在新经济下，一个企业的每一个成员都能自发、自觉地按照规范和目标行事，发挥自己的潜力，维护企业的利益，努力实现企业目标。在奋斗过程中注意各种关系的协调，力争做到整体和谐、动态优化，达到内部控制“无为而治”的最高境界。因此，企业内部组织的高度默契县“无为而治”的前提，我国企业内部控制的目标应当是向“无为而治”迈进。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找