

Discussion on the Professional Ethics of Financial Personnel and Enterprises

Silin Liu

Sichuan Puzhou Construction Labor Service Co., Ltd., Chengdu, Sichuan, 610500, China

Abstract

With the development of society and the improvement of legal environment, financial personnel and enterprises should gradually establish a strong sense of professional ethics, establish a feasible system of professional ethics, and follow it in practice, so as to form a healthy competition order. This paper analyses the establishment and implementation of their professional ethics from the perspective of financial personnel and enterprises. It focuses on the professional ethics of financial personnel.

Keywords

financial personnel; enterprise; professional ethics

浅谈财务人员和企业的职业道德

刘思林

四川普周建筑劳务有限公司, 中国·四川成都 610500

摘要

随着社会的发展, 法治环境的不断完善, 财务人员、企业应该逐步树立较强的职业道德意识, 建立可行的职业道德体系, 并在实践中遵循它, 从而形成良性竞争秩序。论文从财务人员、企业角度分析二者职业道德的设立和施行。其中重点阐述财务人员职业道德。

关键词

财务人员; 企业; 职业道德

1 引言

职业道德是尝试区分财务人员、企业行为对与错的认知原则, 当他们必须在众多行为方案中做出选择时, 相比之下职业道德是寻求最优行为的实践标准。

2 财务人员的职业道德考虑

2.1 财务人员的职业道德规范可从以下几方面设立

2.1.1 培养自己专业的胜任能力

- ①不断拓展知识与提升技能, 保持适当水平的专业知识;
- ②遵守相关法律、法规和技术标准履行职责;
- ③提供准确、清晰、简要和及时的决策支持信息及建议;
- ④确认并报告那些可能会对一项活动的合理判断或成功执行造成妨碍的专业局限或其他约束。

2.1.2 应严格保守知悉的秘密

- ①对获取的信息保密, 除非经授权披露或者法律要

【作者简介】刘思林(1974-), 男, 中国四川剑阁人, 本科, 高级会计师、美国注册管理会计师(CMA), 从事财务会计、财务管理、管理会计等研究。

求披露;

②告知所有相关方要正确使用保密信息。监督下属的活动, 以确保其遵照执行;

③不得利用保密信息获取不道德的或非法的利益。

尽管保密标准相对简单, 但是现代科技的进步事实上可能会阻碍财务人员做出明智决策。财务人员不仅要妥善保存纸质和电子文档, 而且某些谈话, 应该在一个隐蔽的地方进行。

2.1.3 时刻保持言行正直

①缓解现实利益冲突, 同相关方定期沟通, 以避免明显的利益冲突。告知所有利益相关者可能存在的潜在利益冲突;

②不从事任何可能会妨碍遵照职业道德规范履行职责的行为;

③不从事或支持任何有损职业声誉的活动。

2.1.4 工作中要诚信做事

①公允、客观地报告信息;

②披露那些人们有理由认为会影响目标使用者对报告、分析或建议的理解的所有相关信息;

③遵照组织政策或适用法律披露在信息、及时性、流程或内部控制上的延误或缺陷^[1]。

2.2 财务人员职业道德冲突的解决方法

在面对职业道德问题时，财务人员应该遵循企业关于如何解决此类冲突的既定制度。如果企业的制度无法解决，财务人员就应该考虑采取下列行动：

①与直接领导讨论所遇到的问题。如果牵涉直接领导，就应该呈报更高级别的管理人员。

②如果未得到满意的答复，应该呈报再高级别的管理人员。如果直接领导是总经理或同等职务的人，那么可以呈报给拥有审查、复核权限的机构，如董事会、监事会等。如果未牵涉直接领导，那么只有在通知直接领导之后才能联系更高级别的管理人员。财务人员不宜将职业道德冲突情况报告给企业之外的权力机构或个人，除非其认为该情况明显触犯了法律。

③同本行业管理协会（国家应鼓励、支持建立相关行业组织，如某协会等。笔者认为这一点很重要，可以借鉴其他国家同行的可行经验，通过吸收、设立、完善，给财务人员们营造一个遇到职业道德问题时可以诉求的氛围）的道德专业人员进行讨论，明晰相关职业道德问题，从而更好地理解可以采取什么行动。

④在可能的情况下向自己的律师咨询与职业道德冲突相关的法律义务和权利（目前中国国内虽未普遍形成，但这将是以后发展趋势）。

解决任何职业道德冲突，在做出决策之前，要求谨慎地考虑和检查全部因素。这就要求检查材料的数据和来源，确认传言，询问更多的详细问题，向他人提问以获得更多的信息，放弃已有成见。

另一个需要考虑的问题就是：当面对职业道德冲突时有哪些备选方案，备选方案可以提供一框架，即在该框架内考察各个方案的优点与不足。

还应考虑可能用到的规则、法律或规章。这些规则说明了什么？如何将它们应用到各个备选方案中去？这取决于具体情况。

最后需要谨慎考虑每个方案的结果，包括还会影响到哪些人以及如何影响他们。

2.3 财务人员舞弊方式及控制

财务人员面临的职业道德问题常常隐含了舞弊的某些方面。舞弊就是为虚构利润或获得某些不公平或不诚实的优势而进行的欺骗、弄虚作假或违背信任的行为。企业舞弊或职业欺诈可能是由内部人，如员工、管理人员、经理或企业所有者引起的；也可能是由外部人，如客户、供应商或其他关联方引起的。除了企业欺诈，还有个人欺诈。在实践中，商业欺诈很常见（如安然的破产倒闭），因此对于财务人员深刻理解这些欺诈行为如何以及为什么发生，就非常重要。关注这方面的认知可以培养财务人员识别潜在欺诈的能力，

以及培养他们采取措施防止欺诈发生的能力。

最为普遍解释导致某人进行职业欺诈的类型包括三种要素：压力、机会和合理化。其隐含假设就是一个普通人实施欺诈时，必须同时具备三要素。

①压力，如资金需求，就是实施欺诈的动机。导致欺诈行为发生的常见压力包括为维持个人的预期收益需求，无法满足到期偿债需求。

②机会，或者说预期机会是指舞弊得以发生的方法。实施舞弊的人必须找到某种方法，即利用职务之便，在不被轻易发现的情况下，解决财务问题。例如，实施舞弊的个人发现内部控制缺陷，并且相信没人会注意到资金被挪用或偷盗了，都是从偷很少金额的钱开始的。如果没人发现，偷盗的金额会慢慢增加^[2]。

③合理化是指诈骗犯将其实施的舞弊行为合理化，即用一种可接受或合理的方式来解释欺诈行为。个人常用的合理化理由包括：我到期还不了款；我的老板欺骗了我或这笔钱是我应得的或我只是暂借这笔钱而已。

财务人员理解舞弊三要素、认识到可能导致潜在舞弊的员工行为问题以及员工行为的变化，是非常重要的。此外，财务人员还需要认识到可能导致舞弊机会的任何内部控制缺陷。

实施内部舞弊风险评估有助于控制舞弊风险。这种评估涉及：识别和评价舞弊风险因素，如不现实的收益预期的设定；识别可能的舞弊风险、舞弊计划和情境，如为满足不现实的收益预期而有意夸大销售额；识别舞弊风险和评估它们发生的可能性；评价规避舞弊行为发生的内部控制；记录和不断监测、更新舞弊风险评估。

3 企业的职业道德考虑

在最低层面上，职业道德指的是各项行为；在企业层面上，职业道德指的是企业预见并控制员工行为的能力，以确保企业的文化价值观能得到一贯坚守和业务目标顺利实现。

3.1 企业的职业道德责任

企业中常见的一种现象是因员工不道德行为而遭到指责的企业高层管理者往往信誓旦旦地说，自己是无辜的，与这些不道德行为无关。但企业仍有责任尽最大努力确保所有员工的行为均合乎职业道德的要求。为实现对员工行为的控制，企业会明确界定希望员工遵循的行为准则，确认并正式记录企业的文化价值观，制定职业道德规范并实施内部控制。所有这些文件为决策制定和日常行为的选择提供了指南。最终，这些文件将能打造并维持一种职业道德文化，从而积极地支持企业想要的行为类型^[3]。

3.2 在整个企业中实施职业道德规范

尽管职业道德规范很重要，但如果不付诸实施，它最

（下转第83页）

门对于预算资金编制的合理性。高等院校内部的部门预算编制通常涉及到了下属的不同院系,不同科室以及不同工作部门,而每一个不同的体系应该设置起负责自身科室经营收入与财务支出的预算编制岗位,并且提出部门本年度的财务预算方案,然后交付高等院校财务管理总部门进行审核。各部门在安排本年度预算资金问题时,应该根据教学、科研、行政以及后勤等不同方面罗列出预算资金的规划情况,尤其是对于一些微小的资金支出,在预算工作中尽量要做到细化管理。

4 结语

高等院校内部的财务预算以及绩效管理都是财务管理

工作中至关重要的环节。而当前针对高校内外部生存环境的变化,必须要切实的优化预算编制以及绩效管理的手段。通过建立起预算管理以及绩效管理的信息库,更加重视预算与绩效管理之间的反馈作用,切实的提升高等院校内部财务管理工作的水平。

参考文献

- [1] 白冰.新时期高校财务预算改革与绩效管理实践探索[J].经济师,2015(6):196-197.
- [2] 张县平.高校财务预算绩效管理研究[J].商业会计,2011(4Z):63-64.
- [3] 李欣.高校财务预算管理体系构建研究[J].环渤海经济瞭望,2020(3):2.

(上接第74页)

终也只是一份停留在纸面上的文件。为给职业道德规范赋予生命并使其固有的好处得到体现,还需依靠切实遵循这些规范的相关人员。事实上,在打造职业道德文化方面,企业的员工是最为重要的资产。

仅仅管理层坚持更高的道德水准尚不够。如果企业希望打造一种以做正确的事为准则的氛围,那么至关重要是,企业应聘用正确的人员,给他们提供合适的培训,并在实务中一贯地坚持以企业文化价值观为基础的领导方式^[4]。

员工培训是在企业中维持职业道德文化的一个关键组成部分。除了让每位员工阅读并理解企业的职业道德规范之外,培训中还应解释这些规范背后的理念。培训中应将抽象的公司层面的职业道德规范,转化成每个具体职位的合理行为。这将使得职业道德规范更容易理解,更好记住,并且更可能得到遵循^[5]。

4 结语

在实践中,财务人员和企业的职业道德是相辅相成的,

财务人员缺乏职业道德意识,企业的职业道德建设将很难推行;同样企业如不提供良好的职业道德环境,财务人员的职业道德实施将举步维艰。本人就职于一家外资企业,其职业道德规范中包含了一条:重要决策应报联商,即重要决策应报告、联络、协商,它很好地诠释了职员和企业职业道德关系。只要不断加强职员、企业职业道德建设和实施,再逐步扩展至社会参与,同时得到国家大力支持,从而提升职业道德意识,形成职员、企业、社会、国家四阶层全方位职业道德体系,不但可以树立职员的职业形象,同时我们的商业环境会更加和谐,重要的是还会涵摄到其他道德层面。

参考文献

- [1] 荆新,刘兴云.财务决策[M].北京:经济科学出版社,2017.
- [2] 刘红旗.论职业道德与企业文化的关系[J].济源职业技术学院学报,2007(4):59-60.
- [3] 李秀华.重视企业文化建设加强职业道德培养[J].轻工科技,2015(4):85-86.
- [4] 娄慧轩.会计职业道德教育问题研究[J].学周刊,2011(28):98-99.
- [5] 潘胜杰.浅析会计人员职业道德[J].财经政法资讯,2008(1):52-53.