

中国上市公司盈余管理探析

刘 佳

(厦门大学会计系, 厦门, 361005)

摘要: 盈余管理在中外会计界都是一个热点问题, 引发了人们很多的争论。而盈余管理在中国上市公司的具体运用上又有特殊的目的, 动机和手段, 因此盈余管理的治理问题应该得到一定的重视。

关键词: 盈余管理 上市公司 利润调节

中图分类号: F830.91

文献标识码: A

文章编号: 1006—4117(2007)04—0068—02

一、盈余管理的涵义及特征

(一) 盈余管理的涵义

关于盈余管理的涵义, 人们至今未达成共识, 比较有代表性的有:

(1) 斯科特(美)认为, 盈余管理是会计政策的选择具有经济后果的一种具体体现。这是一种狭义的盈余管理, 是准则制度允许的范围内进行的选择。

(2) 雪普(美)认为盈余管理是为了获得某种私利, 对外部财务报告进行的有目的的干预。

(3) 盈余管理是管理者在编制财务报告和构建经济交易时, 运用判断改变财务报表, 从而误导利益相关者对公司经济收益情况的理解, 或者影响根据报告中会计数据形成的契约结果。这种解释也是现在被普遍认可的一种解释, 它的关键点是: ①管理者在编制报表时有目的的运用了判断。会计政策的制定和实施中涉及大量的职业判断, 比如坏账准备计提, 折旧费用年限等等, 管理者利用这些会计判断对报表等进行了有目的的改进, 这些判断都是符合或者基本符合会计准则的规定的。②误导了利益相关者对公司收益情况的理解。管理者掌握着公司的内部信息, 而大部分利益相关者获取内部信息的成本较高, 造成的委托--代理的信息不对称, 从而使得盈余管理易操作, 并最终可以影响了利益相关者的理解和判断。

(二) 盈余管理的特征

(1) 盈余管理不改变企业的盈利状况, 只是调节了不同收益期间的利润分布。企业应用盈余管理, 并不能改变企业实际的盈利情况, 只是调节了某个特定期间的利润, 但是从长时期来看, 企业的利润是不会因为盈余管理而发生改变的。比如企业调整折旧年限等, 并不能改变整个企业运行期内的盈利总和。

(2) 盈余管理的主体是企业管理当局。盈余管理的最终决定权在企业管理层手中, 而且从盈余管理的动机来看, 进行盈余管理也是出于管理层的需要。企业管理当局应当对盈余管理承担责任。

(3) 盈余管理的客体是公认会计准则, 会计方法和会计估计。管理当局利用会计准则允许的变通, 认可的多种方法来进行选择, 使盈余计算得出的结果符合自己的目的。会计方法的选择和会计估计的确定也是由于这一原因。

(4) 盈余管理涉及经济收益, 会计收益及会计数据的信号作用问题。企业以获取经济收益为基准, 盈余管理关心的是会计数据所包含的信息及其为其使用人达到传递的信

息的作用。盈余管理的主要目的在于达成管理层个人或者整个企业管理层的利益, 盈余管理的方向是会计数据的信息含量和信号作用。

二、盈余管理动机

国外常见的盈余管理动机主要有:

(1) 债务契约动机。某些债务合同会对公司经营的一些重要指标做出规定, 如果指标数据不理想则有可能造成债权人要求提前还债。

(2) 管理动机。企业的管理者要完成所有者的受托责任, 用一些指标作为管理人员激励机制的考核内容, 这种情况下掌握着内部信息的管理者就有进行盈余管理的动机, 使得利润平滑或者利润尽可能最大化。

(3) 减税避税。在这种动机下, 企业会在准则允许的情况下多确认费用而少确认收入, 使得利润减少从而达到减少税收费用的目的。

而在中国的具体经济环境下, 盈余管理又有其特殊的动机:

(1) IPO 定价。我过的新股发行价定价程序中涉及较多的因素, 这些因素的量化过程会随着选用方法的不同出现很大差别。

(2) 配股。我国对配股资格有较严格的控制, 管理者为了达到配股的目的, 而通过盈余管理改善一些重要的指标比如 ROE 等, 可以达到这一目的。

(3) 大股东侵占小股东利益。中国上市公司多有一股独大的情况, 控股股东有强烈的动机和能力通过盈余管理调整财务报告, 从而达到获取巨额私人收益的目的。

三、盈余管理的手段

(1) 调节收入和费用。利用会计政策的可选择性及权责发生制等基本原则, 可以对收入和费用的确认进行一定程度的调节, 使得收入, 费用提前或者递延, 潜亏挂账等。

(2) 利用关联方交易。关联方交易可以通过合并报表得到抵消, 但是一些潜在的控制及不易察觉的交易, 则使得上市公司可以转嫁费用, 计收资金占用费, 资产重组等等。

(3) 会计准则, 会计估计变更。企业的存货计价方法, 固定资产折旧方法, 会计报表合并范围, 长期股权投资核算方法等的调整, 可以对企业当期盈余及以后期间的利润造成重大影响, 是盈余管理的一种重要手段。

(4) 利用对企业经营活动的调节。这是一种非会计的盈

余管理方法。这种做法会对企业的收益产生很大的影响,从而使报表使用者做出不恰当的决策。比如企业可以在年底大量的赊销,使得收入增加;企业推迟固定资产的购入时间从而推迟折旧费用的计提,使得费用减少等。

(5)利用资产重组调剂利润。资产重组有兼并和剥离两种形式。企业编制合并报表时,可以通过一定的处理采用权益集合法从而合并子公司整个合并年度的利润,从而得到增加利润的目的;而对于业绩不好的子公司则采用购买法,只合并自合并日期子公司所赚取的利润。而通过剥离,企业可以甩掉业绩不好的子公司带来的包袱,或者质量比较差的其他资产等,同样达到增加企业利润的目的。

中国上市公司的盈余管理多半是使得费用转嫁或推迟,将收入提前,及通过一些经营活动来调节盈余。这些非实质性的利润调节方式并不能表明实际企业盈利能力的改善,是通过合法的盈余管理不合理的改善企业暂时性的收益状况,而非长久之计。

四、盈余管理的治理

虽然从目前国外的研究来看,盈余管理是有利有弊的,适当的盈余管理可以减少契约成本,灵活面对契约的刚性,使得债权人和债务人取得双赢的局面,也使得管理者将进行盈余管理后的业绩状况及时的传递给外部信息使用者,虽然有一定的业绩操纵在里面,但可以使得内部信息的传达更加快速完整。但是在中国的具体的实际环境中,经济体制尚不完备,法制也不健全,极易使得不当的盈余管理泛滥而严重影响会计信息的准确性和可靠性,从而给外部信息使用者的决策分析带来很多的障碍。因此在我国,对盈余管理应加以监管,对不当的盈余管理应加以防范。

(上接 60 页)

会、联欢会、生日庆祝会、舞会等,通过这些活动,不但可以加强人与人之间的联系,管理者还可以倾听职工对企业的各种意见和建议。总之,知识经济时代下的员工要求获得尊重的需求非常强烈,管理者应经常深入下属,平等对话,并经常组织集体活动,加强人际沟通。把企业建成一个充溢亲情的大家庭,使得员工有明显的归属感,而不是成为组织的边缘人。

5. 正确的激励

激励活动是由谁激励、激励谁和怎样激励这三个主要要素构成。正确的激励是人力资源管理的关键之所在,正如美国哈佛大学的管理学教授詹姆斯所说:如果没有激励,一个人的能力发挥不过 20%~30%,如果施以激励,一个人的能力则可以发挥到 80%~90%。激励是一种特殊的社会活动,它自身是有规可循的。具有普遍意义的激励活动规律主要表现在以下几个方面:第一,激励必须考虑人的需求(依据马斯洛的需要层次理论)。第二,激励必须制度化、规则化,且具有相对稳定性。第三,激励具有全员性,即必须针对全体员工,这样才能起示范作用。第四,激励应当公开、公平、公正。知识经济时代下,对于文化水平较高的企业员工来说,更多的是考虑其发展潜力和成就感,并获得与其贡献相匹配的合理的报酬。所以,企业在进行激励选择和设定时应针对性地满足该类型员工的需要,从而激发其工作的积极性。

6. 加强员工的培训与教育

由于科技发展高速化、多元化,大部分员工发现,知识与财富成正比例增长,知识很快过时,需要不断地学习

(1)改进公司内部治理及公司考评体系。上市公司及上市公司的管理层是盈余管理的主体,改善管理人员激励机制,使得管理人员的绩效不再只和短期的盈利挂钩,减少管理人员不当盈余管理的动机;对上市公司的考评体系也应做一定的修正,目前的考评指标如 EPS, ROE 等,都使得公司有较大动机采用不恰当的盈余管理达到改善这些指标的目的。

(2)完善会计准则制度。会计准则,会计制度是盈余管理的客体,高质量的会计体系使得盈余管理的操作变得困难。比如可以尝试改善财务报表的具体项目,重新设计盈余要素,要求公司提供一些异常利润及不正常交易的具体情况,及提供剔除这些因素的财务报告等。2006年新的会计准则的一些具体内容如减值准备的规定,公允价值的运用等在一定程度上改善了会计体系的质量,在一定程度上遏制了不当的盈余管理,但也可能产生一些新的问题,还需要在改革的进程中逐步完善,是需要引起监管部门和财务报告使用者注意的。

(3)加强财务报告使用者本身的素质。加强财务报告使用者本身对财务报告的认识和理解能力,使得其对财务报告的分析和使用有更好的把握,也可减少盈余管理对财务报告使用者带来的阻碍。

结语

综上所述,盈余管理是有利有弊的,但是在中国特定的环境下,可能会导致不当盈余管理的大量运用。要在改革中逐步加强经济监管,加强内外部监控体制的作用,才能更好的发挥盈余管理的益处,减少不当盈余管理的影响。

新知识,只有不断更新自己的知识才可能获得预期的收入。因此他们非常看重企业是否能提供知识增长的机会。而企业举办的各类培训,则能在一定程度上满足员工的这一需求。在知识经济时代,人才的竞争将更加激烈,企业必须吸引和留住优秀人才,因此,在员工更加注重个人成长的需要前提下,企业应该注重对员工的人力资本投入,健全人才培养机制,为员工提供受教育和不断提高自身技能的学习机会,从而具备终身就业的能力。

7. 积极创造个体发展空间

知识经济时代下的很多员工对知识、个体和事业的成长不懈地追求,某种程度上超过了他对组织目标实现的追求,当员工感到自己仅仅是企业的一个“高级打工仔”时,就很难对企业绝对忠诚。因此,企业不仅仅要为员工提供一份与其贡献相称的报酬,使其分享到自己所创造的财富,而且要充分了解员工的个人需求和职业发展意愿,为其提供适合其要求的上升道路,给员工创造个体的发展空间,这样他才有更大动力为企业尽心尽力的贡献自己的力量,与组织结成长期合作、荣辱与共的伙伴关系。所以,企业必须根据自己的职位资源,为员工提供足够大的成就实现机会空间。

总之:知识经济时代企业人力资源的管理是企业管理的核心。因此,企业所采取的人力资源管理措施必须顺应时代发展规律,并且能够迎合受这种时代影响而形成的企业员工的特点和企业人才的个性,只有这样企业才能获得长足发展的保证。