

<<影响财务主管一生的101个杀手锏>>

图书基本信息

书名：<<影响财务主管一生的101个杀手锏>>

13位ISBN编号：9787307048058

10位ISBN编号：7307048051

出版时间：2006-1

出版时间：武汉大学出版社

作者：李英伟

页数：248

字数：270000

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>

<<影响财务主管一生的101个杀手锏>>

内容概要

作为财务主管招数虽多，但宗旨只有一个：一切从企业利益出发。

无论是管理能力的提升，还是风险意识的加强、理财技巧的提高等，都离不开这一点。

财务主管要不断地引进先进的财务管理理念，不断地补充自己的专业知识、不断地完善技能，将自己的日常工作与高科技结合起来，才能适应这个变化的市场，才能在节省时间的同时为企业带来效益。

财务主管不同于其他的管理者，应具备更广泛的知识 and 能力，不仅要具备财务会计知识，还应具备经济学、管理学、心理学等方面的知识和能力。

本书从战略统筹、协调管理、理财技巧、成本管理、税务筹划、资本运作等几个方面，以财务主管提供了提高自身专业能力的101个技巧。

<<影响财务主管一生的101个杀手锏>>

作者简介

李英伟，毕业于华南理工大学，尚都集团高管，著名管理专家。
著有《世界顶级企业的管理之道》、《抓住准客户》、《影响世界的18个定律》等力作，其中《世界顶级企业的管理之道》在业内引起了强烈反响，多家主流媒体对其进行了深入报道。

<<影响财务主管一生的101个杀手锏>>

书籍目录

第一篇 战略统筹篇 第1招 建立多层次财务战略 第2招 导入平衡计分法, 实施战略管理 第3招 运筹帷幄, 做好投资决策 第4招 充分利用并购扩大公司的经营规模 第5招 参与制订商业计划书, 促成投资成功 第6招 用财务动向提供危机预防 第7招 建立绩效与考评系统 第8招 启动反并购战术 第9招 变通运用买壳上市 第10招 在困境中调整经营战略 第11招 制定恰当的并购战略 第12招 点亮预算之灯 第13招 创造理财文化氛围 第14招 制定高效财务计划 第15招 对投资方案的选择与决策 第16招 为经营者提供一个简练的管理模式 第17招 财务预测驾驭企业稳步成长 第二篇 协调管理篇 第18招 处理好与上司的关系 第19招 积极协调内部的财务关系 第20招 建立健全会计控制制度 第21招 积极参与制定并主动执行公司战略 第22招 协调与债权人的关系 第23招 搞好与政府部门的关系 第24招 加强与下属的沟通 第25招 与银行建立良好的信用关系 第26招 为客户建立资信等级 第27招 协调与客户的财务关系 第28招 用财务数据管理客户 第29招 加强内部管理 第三篇 理财技巧篇..... 第四篇 成本管理篇 第五篇 巧妙利用税收政策篇 第六篇 资本运作篇

<<影响财务主管一生的101个杀手锏>>

章节摘录

书摘 第2招 导入平衡计分法, 实施战略管理 20世纪80年代以来, 电子工业迅速发展, 先进工艺不断被投入使用, 市场经济的激烈竞争客观上要求企业在经营业绩评价时不能仅注重财务成果, 而应更重视影响企业长期而稳定发展的因素。

但是, 传统的企业经营业绩评价已经难以满足这些要求, 不能有效地为管理与决策、战略目标的实现和竞争优势的形成提供服务, 这必将影响企业对新产品的开发研究、人力资源的开发利用、信息技术的开发利用以及客户和市场的开发研究等。

为了解决这些问题, 专家学者们设计了平衡计分法。

平衡计分法是把战略而不是控制置于中心地位。

它根据公司的战略目标设计了测评指标, 并确定了目标, 并通过将员工报酬与测评指标联系起来的方法促使员工采取一切必要的行动去达到这些目标。

这就使得公司把长期战略目标和短期行动有机地联系起来, 同时它还有助于使公司各个单位的战略与整个管理体系相吻合。

因此可以这样说, 平衡计分法不仅仅是一种测评体系, 它还是一种有利于企业取得突破性竞争业绩的管理体系, 并且它可以进一步作为公司新的战略管理体系的基石。

财务标准不足以衡量一个组织的发展水平和生存能力。

过分地强调财务标准会导致补救措施干预财务手段的局面。

当遇到账目不平衡时, 财务部传统的做法就是削减开支, 这必然导致预算过程中的欺诈和人为捏造或提高预算资金额度, 这是强调财务标准方面的弊端。

而平衡计分法避免了这种弊端, 它很好地将财务标准与顾客、员工等指标结合起来。

财务主管在具体应用平衡计分法时, 要根据企业的不同而选择不同的做法。

一般而言, 企业要建立平衡计分测评指标体系需经过下面几个步骤: 1.设计阶段, 包括说明远景、沟通和联系、设计测评指标 财务主管设计出初步的平衡计分测评指标体系后, 要在组织内外进行沟通和联系, 使相关各方了解平衡计分测评指标体系。

与公司内部员工进行沟通, 一方面要促使其了解平衡计分测评指标体系, 另一方面更要听取员工对内部业务流程和创新与发展测评指标的建议; 与大股东进会谈, 了解他们对经营单位财务绩效的期望; 还可以与一些重要顾客进行会谈, 了解他们对公司产品的期望。

然后, 综合各方面的意见, 对初步平衡计分测评指标体系进行修改。

沟通与联系的过程可重复进行几次, 直至最后在四个角度的测评指标之间达到平衡, 能全面反映公司战略目标, 最后确定平衡计分测评指标体系中的各项测评指标。

2.实施阶段 根据公司具体情况选择合适的信息系统, 建立数据库。

在测评指标与数据库和信息系统之间建立联系。

在整个公司内宣传平衡计分法, 鼓励和帮助下属经营单位开发出二级指标。

这一过程的最终结果是构造出全新的执行信息系统, 把最高级经营单位的测评指标向下贯彻, 与各下属单位和各现场的经营指标联系起来。

在这一阶段中, 另外一件重要的事项是要将员工报酬计划与测评体系中的测评指标联系起来, 促使员工尽一切努力去实现公司平衡计分测评体系中的各项测评指标, 进而实现公司的战略目标。

3.完善阶段 平衡计分法并不能保证公司战略目标的实现, 它只是帮助执行最高管理层的战略意见。

若平衡计分法的各项测评指标未能选择那些能真正反映公司战略目标实现的指标, 平衡计分法便无法帮助公司实现其战略目标。

因此, 公司应定期对平衡计分法的实施情况进行考察, 看其是否真正有助于公司实现战略目标。

找出其中存在的问题, 并提出解决问题的方法。

必要时, 可根据实际情况变动测评指标, 完善平衡计分测评指标体系, 使其更好地为公司战略管理服务。

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>