

分类号 _____
U D C _____

密级 _____
编号 10741

兰州财经大学

LANZHOU UNIVERSITY OF FINANCE AND ECONOMICS

硕士学位论文

(专业学位)

论文题目 小企业内部控制有效性评价研究
—以A公司为例

研究生姓名: 王婧珍

指导教师姓名、职称: 李希富 教授 张有达 高级会计师

学科、专业名称: 审计硕士

研究方向: 内部审计

提交日期: 2021年5月30日

独创性声明

本人声明所呈交的论文是我个人在导师指导下进行的研究工作及取得的研究成果。尽我所知，除了文中特别加以标注和致谢的地方外，论文中不包含其他人已经发表或撰写过的研究成果。与我一同工作的同志对本研究所做的任何贡献均已在论文中作了明确的说明并表示了谢意。

学位论文作者签名： 丁婧玲 签字日期： 2021.6.3

导师签名： 李希富 签字日期： 2021.6.3

导师(校外)签名： 张明 签字日期： 2021.6.10

关于论文使用授权的说明

本人完全了解学校关于保留、使用学位论文的各项规定， 同意（选择“同意”/“不同意”）以下事项：

1. 学校有权保留本论文的复印件和磁盘，允许论文被查阅和借阅，可以采用影印、缩印或扫描等复制手段保存、汇编学位论文；

2. 学校有权将本人的学位论文提交至清华大学“中国学术期刊（光盘版）电子杂志社”用于出版和编入CNKI《中国知识资源总库》或其他同类数据库，传播本学位论文的全部或部分内容。

学位论文作者签名： 丁婧玲 签字日期： 2021.6.3

导师签名： 李希富 签字日期： 2021.6.3

导师(校外)签名： 张明 签字日期： 2021.6.10

Research on effectiveness evaluation of internal control of small enterprises based on A company

Candidate : Wang Jingzhen

Supervisor: Li Xifu Zhang Youda

摘 要

近年来,随着我国小企业的不断壮大和发展,在推动我国经济建设的同时,还增加了社会就业机会,对社会经济的和谐发展具有至关重要的作用。然而,我国小企业在实际运行中却困难重重,甚至不少小企业从成立到发展不久后就夭折了。究其原因,这与小企业内部控制的不完善密切相关。因此,大批小企业纷纷效仿大型企业的内部控制构建模式,投入人财物建设内部控制体系,其结果却不尽人意,甚至给小企业徒增了压力。基于此,2017年财政部发布了《小企业内部控制规范(试行)》,制定适用于小企业发展的内部控制制度。但是,政策出台已有四年之余,虽然大部分小企业顺应政策构建了内部控制体系,但如何确保构建的内部控制体系是合理有效的,这就需要小企业对内部控制的有效性进行评价,督促管理层根据现有的缺陷制定改进措施,进而提高经济效益,降低经营风险,更好地推动小企业健康发展。

本文以 A 医药公司为例,探析小企业的内部控制有效性评价。首先,通过阅读大量文献归纳梳理了国内外对内部控制有效性评价的影响因素、评价方法、构建体系,同时,对小企业内部控制有效性评价的现状及问题进行研究,总结出小企业构建评价体系的必要性;其次,为 A 医药公司构建评价指标体系。根据 COSO 内部控制五要素与《小企业内部控制规范(试行)》,结合 A 公司自身业务特点,构建定性评价指标,再选取 A 公司关键财务指标构建定量评价指标;最后,通过对 A 公司进行问卷调查,运用模糊层次分析法进行定性指标评分,再选取具体财务指标进行定量指标评分,最后结合定性与定量进行综合评价,根据评价结果发现 A 公司内部控制存在的缺陷并提出优化措施。

研究表明,通过对 A 公司内部控制有效性评价的探索,为小企业构建内控体系并有效评价提供了参考价值,使小企业摒弃了以往盲目照搬大型企业构建评价体系的行为,从客观上更有效地发现小企业内部控制存在的缺陷,使小企业内部控制有效性评价结果更为准确、合理,进而推动小企业健康可持续发展。

关键词: COSO 内部控制 有效性评价 综合评价体系 A 医药公司

Abstract

For the past few years, with the constant expand and progress of China's small enterprises, it not only drives the economic construction of our country, but also increases social job opportunities, which has significant effect to social economy harmonious development . However, The small company in our country are in deep waters in the operation. Even not a few small firms come to a premature end from establishment to evolution. The reason is closely connected with the imperfect internal control in small enterprises. Therefore, a good deal of small firms one after another copy the internal control establishment model of large company, and plunge man power, fund and materials to build the internal control system, which results are not satisfactory, and even increase the pressure on small businesses. On account of this, the Ministry of Finance released "The internal control specification for small enterprises (Trial)" in 2017, aiming to lead and help small firms to construct adaptive institution for the evolution of small firms. Nonetheless, it has been more than four years since the introduction of the policy. Although majority of small enterprises comply with the policy and construct the system. how to guarantee that the institution is rational and effective, Which demands small company to estimate the effect of internal control, urges management to find the existing drawback and then rectify and reform, so as to enhance economic efficiency, reduce operational risks and better promote the healthy progress of small firms.

This theses quotes A pharmaceutical company as an instance to explore the effectiveness evaluation of small company. First of all, by reading a good deal of literature to summarize the affection, methods and construct system of effectiveness evaluation both domestic and overseas. Meanwhile, it researches the present condition and deficiency of the effectiveness evaluation of small enterprises, and summarizes the necessity of small enterprises to establish evaluation system; Besides, Construct the evaluation index system for company. In line with the five ingredients of COSO internal control and "small enterprise internal control specification (Trial)". Integrating with the business peculiarity of company to determine the qualitative

indicator. Then select the key financial index to establish the measurable indicator. At the end, By means of the questionnaire investigate of company, the fuzzy analytic hierarchy approach is adopted to give a mark to the qualitative index. Then through a company's specific financial indicators for quantitative index grade; Finally, integrate with qualitative and quantitative scores to achieve the evaluation results. We can discover the defect in existence of company's internal control and bring up optimization suggestions.

The investigation manifests that through the exploration of the availability evaluation of internal control of company A. It provides reference value for small company to construct system and effective evaluation, making small firms discard the past blindly copying large firms to establish evaluation system. From the objective more effectively discovers the defects of internal control of small enterprises. Helping the consequences of effectiveness more precise, and then boost the healthy and sustainable development of small enterprises.

Keywords: COSO internal controls; Effectiveness evaluation; Comprehensive evaluation system; Medicine sales company

目 录

1 绪论	1
1.1 研究背景及意义.....	1
1.1.1 研究背景.....	1
1.1.2 研究意义.....	2
1.2 国内外文献综述.....	2
1.2.1 国外文献综述.....	2
1.2.2 国内文献综述.....	4
1.2.3 文献述评.....	6
1.3 研究内容和方法.....	6
1.3.1 研究内容及论文框架.....	6
1.3.2 研究方法.....	9
2 相关概念及理论基础	10
2.1 相关概念界定.....	10
2.1.1 小企业的界定和特征.....	10
2.1.2 内部控制及内部控制有效性.....	12
2.1.3 内部控制有效性评价.....	13
2.2 理论基础及制度规范.....	13
2.2.1 COSO 内部控制理论.....	13
2.2.2 小企业内部控制规范（试行）.....	14
3 小企业内部控制有效性评价现状及必要性分析	16
3.1 小企业内部控制有效性评价现状及问题.....	16
3.2 小企业内部控制有效性评价必要性分析.....	17
4 A 公司内部控制有效性评价指标体系的构建	19
4.1 A 公司简介及内部控制现状.....	19
4.1.1 A 公司简介.....	19
4.1.2 A 公司内部控制现状.....	20
4.2 A 公司内部控制有效性评价体系的构建原则.....	23

4.2.1 全面性原则.....	23
4.2.2 重要性原则.....	24
4.2.3 成本效益原则.....	24
4.2.4 定性和定量相结合原则.....	25
4.3 A 公司内部控制有效性评价指标体系的构建.....	25
4.3.1 定性指标体系的构建.....	25
4.3.2 定量指标体系的构建.....	31
4.3.3 综合评价指标体系的构建.....	32
4.4 综合评价标准.....	33
5 A 公司内部控制有效性评价指标体系的应用.....	34
5.1 运用模糊层次分析法进行定性指标评分.....	34
5.1.1 运用层次分析法确立指标权重.....	34
5.1.2 运用模糊综合评价法进行评分.....	39
5.2 定量指标估值.....	44
5.2.1 定量指标权重赋值.....	44
5.2.2 定量指标估值.....	45
5.3 综合评分分析.....	46
5.4 A 公司内部控制优化建议.....	47
6 研究结论与不足.....	51
6.1 研究结论.....	51
6.2 研究不足.....	51
参考文献.....	53
附录.....	54
后记.....	65

1 绪 论

1.1 研究背景及意义

1.1.1 研究背景

随着互联网时代的到来,小微企业逐渐在市场经济中活跃起来,在我国企业发展中占据重要且不可或缺的位置。然而,小企业从成立到破产的时间较短,其使用寿命极其有限,同时,小企业构建内部控制缺乏一定的规范指导,而一味效仿大型企业内控构建模式存在成本高、不适用等问题。因此,为了指导小企业建立和有效实施内部控制,财政部于 2017 年发布了《小企业内部控制规范(试行)》,为小企业实现资产安全、降低风险提供政策支持,推动我国小企业健康长久发展。

2020 年,国资委发文要求国有法人单位建立健全内部控制制度。事实上,有不少国有企业均是规模小、结构简单的中小企业。小企业根据 ERM2017 框架建立内部控制是很不经济的,其内控建设成本远大于风险可能造成的损失,同时,以往对内控有效性评价的模板大多适用于大中型上市公司,对小企业内部控制的有效性评价并不适用。因此,小企业迫切需要构建新的适用于自身的内部控制有效性评价体系,进而来指导自身内部控制健康运行。

医药销售行业与我们生活息息相关,对我们的生活健康、社会稳定都有重要影响。因此,医药行业要严格依照国家法律和政策条款,为民服务,做到行业自律。然而,近年来,药品掺假造假、添加不良成分、高价倒卖等问题层出不穷,这从侧面反映出医药销售企业迄今为止并没有形成有效的内部控制体系。因此,小型医药销售公司要想在激烈的市场环境下长久发展,那么加强与完善内部控制制度与体系是一条必由之路。

本文以 A 医药公司为例,通过探析 A 医药公司内部控制现状,对 A 公司构建全面系统的内部控制有效性评价指标体系,并通过定性和定量相结合的构建原则,综合两者评价分析结果,最终发现 A 公司内部控制体系存在的缺陷,快速找到企业内部控制的缺陷,并给出优化建议。这为同行业小企业内部控制有效性评价提供切实可行的对策和建议,也为其他同类型企业进行内控自评提供了可能

性。

1.1.2 研究意义

(1) 理论意义。本文通过阅读大量国内外关于内部控制有效性的文献, 并进行归纳总结关于内部控制评价及构建体系的理论研究, 研究总结出我国当前小企业内部控制有效性评价的现状, 提出小企业构建内部控制有效性评价体系的必要性。同时, 文章结合《小企业内部控制规范(试行)》, 为小企业内部控制有效性的研究方法及构建体系提供了一些参考, 丰富了内部控制有效性相关理论, 也为内部控制的有效性评价体系建设提供了思路, 推动了小企业内部控制的健康发展。

(2) 实践意义。通过对 A 公司构建内部控制有效性评价模型, 并根据评价结果分析出 A 公司内部控制的缺陷部分, 并针对缺陷部分提出完善内控的优化措施。通过评价发现, 该套评价体系是行之有效的, 其最终的研究结论也是客观准确的, 这就为其他小企业评价内部控制有效性提供了借鉴意义, 对小企业进一步健康、良好、有序地发展有一定的现实意义。

1.2 国内外文献综述

1.2.1 国外文献综述

(1) 内部控制有效性影响因素研究现状

Fama 和 Jensen (2003) 研究发现内部控制运行与公司外部董事数量、公司的信息披露水平成正相关。Henry (2008) 通过研究发现董事会的薪酬福利与企业内部控制的有效性成正比, 有效的内部控制不仅能为企业带来利润, 更能为公司高管创造价值。Andrew (2009) 在研究中指出内部控制的有效性可以通过完善公司内部结构、治理机制、保证自有资金充足以及落实员工职责等多方面方式来提升。Jokipil (2010) 在研究影响内部控制有效性的因素时得出结论, 受企业股权结构、盈利能力、高管职业道德等要素共同作用, 才能增强公司内部控制的有效实施。Philip (2014) 在研究时以银行为例结合数据分析得出, 相比内部控制其他各要素, 内控是否有效主要受内控环境与内部监督机制的共同影响。

Albawab (2015) 通过对外部审计人员工作效率进行研究发现, 外部审计人员工作的高效会一定程度上提升内部控制的有效性。Chunli Liu (2017) 经过对公司员工文化程度、业务执行能力以及道德法规的遵循等多方面的考察, 发现员工在内部控制综合方面的素质越高, 企业的内部控制越有效。

(2) 内部控制有效性评价方法研究现状

Ashton (1975) 最早提出内部控制的有效性评价要从内部控制的设计层面做起, 将员工的职责列为评价指标, 并且还要关注管理层的业务经验。后来 COSO 委员会 (1992) 基于内部控制的五要素提出, 可以将五要素作为构建体系的指标。KPMG (1999) 在运用五要素评价的基础上增加了内审人员胜任要求的评价指标, 丰富了内部控制有效性评价的方法, 并根据方法的运用结果提出优化方法的建议。Hwang (2004) 首次采用层次分析法对内部控制有效性进行评价, 并得出结论认为内部控制环境对内控的有效性具有积极的影响, 进一步印证了层次分析法在有效性评价研究中的合理性。Kopp、Donnell (2008) 认为, 应当依据公司目标, 将企业内部控制各要素信息进行处理, 有效的归纳、整理、记录是造成内部控制有效性变化的重要因素。Michael Ramos (2011) 通过应用二维向量的方法, 认为内控目标与内控有效性存在线性关系, 提出企业目标制定的清晰度对内部控制的有效性具有积极影响。

(3) 内部控制有效性评价指标体系研究现状

Donald 和 James (2004) 在对内部控制有效性进行评价时, 将内控五要素作为评价指标, 来构建五个维度, 详细分析了各个评价指标对内控有效性的影响, 并针对其评价结果提出优化建议。Hwang (2004) 基于之前学者的研究, 将层次分析法与内控五要素相结合, 对指标进行赋权量化评价, 更直观地发现内控体系存在的问题, 从而提出提高内控建设的有效性措施。McNally (2007) 提出企业应当制定目标计划, 进而来构建内部控制有效性评价指标体系, 并指出应当从监督环节出发来优化内部控制环境, 从而提高内部控制有效性。Daniel W. Colin (2007) 通过研究发现, 加强企业监督委员会、管理层、审计部门等对内部控制制度执行和运行的重视程度, 才能提高内部控制的有效性。Schwartz (2013) 构建了公司内部控制有效性模型, 通过模型发现可以利用审计人员对内控的评价结果来发现内控的薄弱环节, 并从管理角度出发完善内部控制体系。

1.2.2 国内文献综述

(1) 内部控制有效性影响因素研究现状

程新生(2004)在对内部控制影响因素进行研究时发现,企业的经济效率与治理效率共同作用于内部控制的建设和发展,其中企业组织架构的规范性对内控的有效性有直接影响。陈汉文等(2006)从法律层面出发,对内部控制的设计和运行是否有效进行研究,认为二者共同作用于内控有效性。吴益兵等(2008)结合案例研究的方法进行分析,内部控制有效性的影响因素与企业内部的股权结构紧密相关。樊霞(2011)基于之前学者的研究,明确指出内控的有效性是由设计和运行两个方面共同决定的,并从这两个方面给予优化措施。齐保垒等(2012)在对内部控制有效性的影响因素进行研究时,基于内控缺陷构建模型,研究发现内部控制环境差并且潜在风险大的企业,其内部控制有效性会更差。张继德等(2013)归纳总结之前学者的思路,研究表明影响内部控制有效性的不仅包括内部控制五要素,还受管理层对内控的认可程度,管理层的意识形态直接影响企业员工对内部控制的重要性认识。朱德胜(2016)通过研究发现高业绩水平与合理的股权结构会对企业内控有效性产生积极影响,公司应重视员工业务能力考核,通过提升业绩来激发员工工作的积极性和能动性。谢海娟等(2016)通过研究得出结论,企业的资金管理能力强,越能反映出企业内控效用水平的发挥。谢竹云等(2017)提出内控是否有效受董事会结构的不同和其独立性强弱的影响。许瑜等(2017)研究发现企业 CEO 的激励政策对企业内部控制有效性有直接的促进作用,同时也对媒体关注因素产生间接影响。

(2) 内部控制有效性评价方法研究现状

张宜霞(2007)在研究时发现,只有将定性指标和定量指标相结合才能更加全面的识别出企业存在的潜在风险,并尽可能地将风险控制在可控范围。陈汉文(2008)认为内部控制有效性评价的方法应当建立在风险导向的基础上进行研究,并结合成本效益的原则提出了两种更具有实操性的评价方法来指导企业发展。张淑慧(2008)在研究结论中指出,传统的内部控制有效性评价体系与现代内部控制有效性评价体系各有所长,因此在具体应用时,应将二者结合使用,取长补短,共同发挥自身有利的作用。韩传模等(2009)结合三维模型架构,构建比较矩阵,基于风险管理的角度,利用模糊综合评价法对内部控制有效性进行评

价研究。陈关亭等（2013）通过市场调研发现，将层次分析法和模糊综合评价法综合应用，总结出两种方法各自的优缺点及互补性，从而解决了定性评价中诸多不确定性因素，增强了评价结果的可靠性。刘娜、李成（2015）以银行类上市公司数据为样本量，利用层次分析法和熵值法构建指标模型确定权重，总结出对内部控制质量进行评价的研究方法。

（3）内部控制有效性评价指标体系研究现状

朱荣恩等（2003）基于 SOX404 条款并结合各大事务所联合报告，研究了 SEC 提案，对财务报告内控有效性评价进行分析探索，得出相关优化建议，并对我国建立健全内部控制有效性评价体系提出指导意见。赵锡尧（2007）综合研究比较各国构建内部控制有效性评价体系的差异，分析不同体系的优缺点及特征，总结出我国内控有效性评价体系中责任主体所起到的作用。骆良彬（2008）利用专家打分法对上市公司内部控制质量构建评价体系，基于内部控制要素作为评价指标，最终得出评价结果，并为其他上市公司构建评价体系提供参考。张先治等（2011）结合我国政治背景及相关实际案例的分析，指出我国目前内控披露和 CPA 披露存在的缺陷，联系理论依据和现实情况，由政府监管部门出面构建企业内控系统是具有现实意义的。黄翔（2012）运用层次分析法和模糊综合评价法为中小企业提供体系构建思路，探析了我国中小企业在内控建设中面临的困境，提出在构建体系时应当遵循目标导向原则来进行自我评价。李维安等（2013）从战略管理角度出发，考虑到内部控制和风险管理意义相同，因此在设定评价指标时应当选取公司治理方面的评价指标，而无需再对企业风险管理进行评价。林斌等（2014）通过整理上市公司多年内部控制数据，结合实证分析，研究其风险管控下内部控制有效性评价的水平，并指导其他企业对内控进行有效性评价。唐大鹏等（2015）通过对我国行政事业单位的内部控制设计和执行是否有效进行研究，构建和优化行政事业单位内控体系，提升我国行政人员廉洁施政的政治风貌。许瑜、冯均科（2020）在研究中发现上市公司在实际评价内部控制有效性过程中存在诸多问题，其评价结果也是微乎其微。提出应当结合上市公司自身特点，基于“目标观”来重新构建内部控制评价体系。

1.2.3 文献述评

综合上述列示的大量国内外文献并进行分析后可以看出,国外学术界对内部控制有效性评价的影响因素、评价方法及指标体系等几个方面都有深入并且广泛的研究,对于内部控制有效性的研究起步时间早,研究内容深入广泛,研究理论丰富,实际操作性强,具有较强的借鉴意义。

与国外相比,我国对内部控制有效性的研究相对较晚,主要是进入 21 世纪才逐渐认识到内部控制有效性评价的重要性。早期的研究大多以理论研究为主,只是停留在表面,后期学者们通过实践和理论相结合才逐渐成熟起来。尽管如此,我国企业在内部控制有效性方面的应用仍然不够成熟,具体使用过程中存在诸多问题,这就亟待我国学者结合企业的不同情况来深入研究,进一步丰富和加强有效性评价的相关理论基础。

研究发现,国内研究主要还是侧重于对上市公司、大中型企业的内控有效性评价研究,缺乏对我国小企业的理论实践研究。同时,国内关于内部控制有效性的研究大多是基于 COSO 框架或五部委发布的《企业内部控制基本规范》,这对 A 医药公司这样的国有小企业并不具有参考价值。本文基于 2017 年财政部发布的《小企业内部控制规范(试行)》进行分析,以 A 医药公司为研究对象,通过定性和定量结合的方法对 A 公司内部控制的的有效性进行评价分析,主要解决 A 公司内部控制有效性评价存在的问题和缺陷,旨在为其他同类型小企业提供参考价值,进而填补了学术领域的一个空白。

1.3 研究内容和方法

1.3.1 研究内容及论文框架

(1) 研究内容

第一章:绪论。主要引出了论文选题的研究背景及意义,回顾和分析了国内外学者对内部控制有效性评价影响因素、评价方法、体系构建等的研究成果,并提出本文的研究内容及方法。

第二章:相关概念及理论基础。此部分首先阐述了小企业的界定及特点,对内部控制、内部控制有效性和有效性评价三者的概念界定,同时简要介绍了 COSO

内部控制理论和《小企业内部控制规范（试行）》条例，这些均为全文的展开奠定了坚实的理论基础。

第三章：小企业内部控制有效性评价现状及必要性分析。分析了小企业内部控制有效性评价现状及存在的问题，最后结合现有的问题提出小企业构建内部控制有效性评价体系的必要性。

第四章：A 公司内部控制有效性评价指标体系的构建。通过对 A 公司的治理结构和经营范围进行分析，总结公司内部控制现状，分别从定性指标和定量指标出发构建指标体系，并确定综合评价标准。

第五章：A 公司内部控制有效性评价指标体系的应用。通过模糊层次分析法对定性指标进行评分，再根据 A 公司关键的财务指标进行定量评分，最后进行综合评分，根据其分数高低得出五要素各个环节优势及薄弱环节，并对内控缺陷提出优化建议。

第六章：结论与展望。对文章进行全局性梳理，发现案例公司内控问题并提出对策。同时指出本文研究中存在的不足，对未来学者相关课题的研究寄予期望。

(2) 本文论文框架如图 1.1 所示:

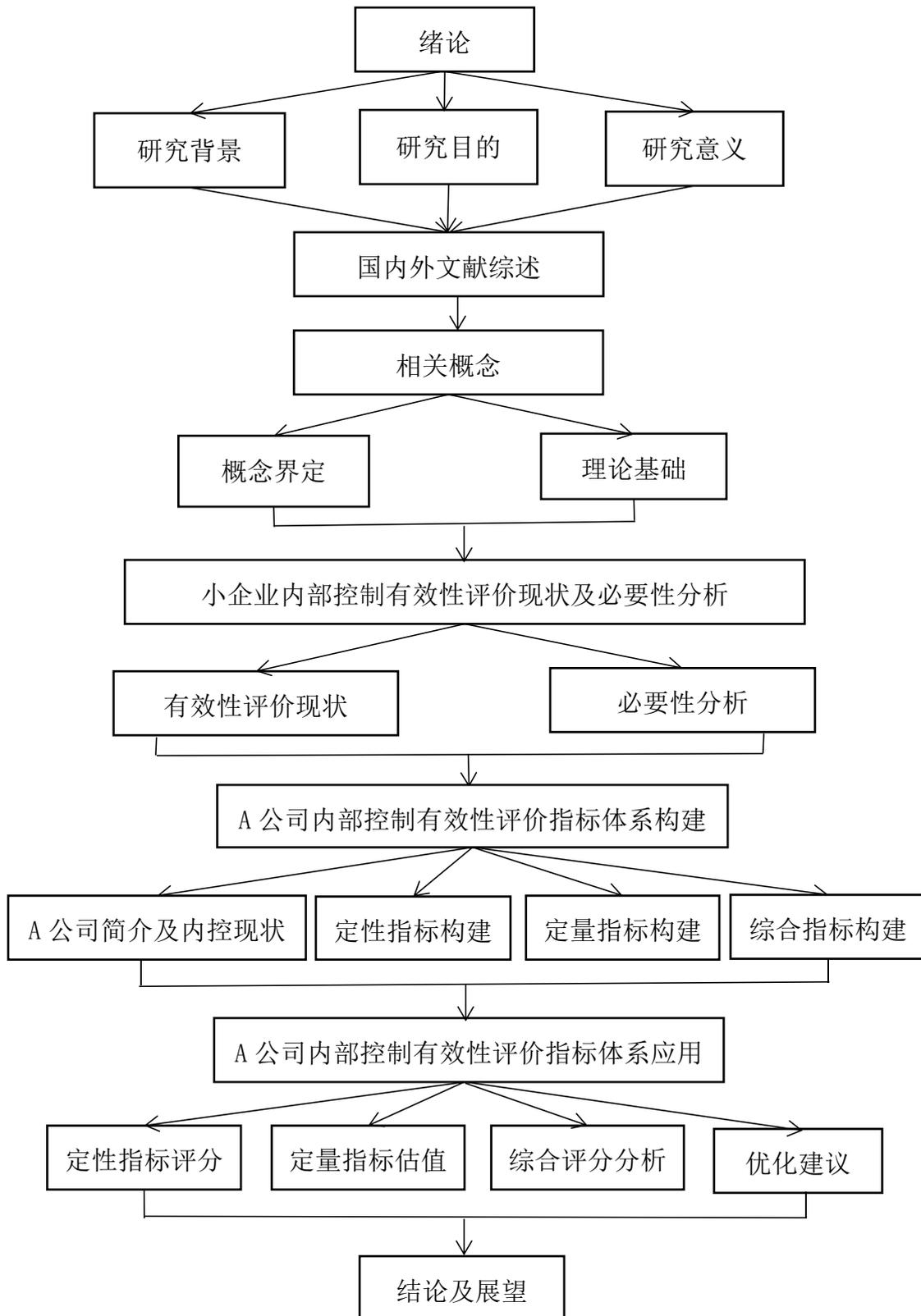


图 1.1 论文框架结构图

1.3.2 研究方法

(1) 文献研究法

本人利用学校图书馆、知网网站、百度文库等多种渠道，查阅了大量的与内部控制有效性评价相关的期刊文献，通过对相关文献的研读与领悟，整理并归纳出现阶段研究情况和研究局限性，并以此为研究突破口拓展延伸论文写作。

(2) 案例分析法

除了理论分析，本课题现实意义更大。本文以小企业 A 公司为案例，结合小企业自身特点和 A 公司内部控制现状，通过定性和定量相结合对 A 公司内部控制有效性评价进行分析，最后针对综合分析结果提出优化 A 公司内部控制的建议措施，旨在为 A 公司内部控制建设提供参考意见。

(3) 问卷调查法

本文结合之前学者问卷经验及问卷存在问题的可控性，结合问卷主体的特殊性，全面创新调查问卷，通过向案例公司内部高管、相关负责人发放调查问卷，整理有效问卷并深入研究问题，最终汇总成研究可运用的数据以便课题研究，使本文研究成果更加客观真实。

2 相关概念及理论基础

2.1 相关概念界定

2.1.1 小企业的界定和特征

(1) 小企业的界定

根据 2011 年工信部等四部门联合发布的《关于印发中小企业划分标准规定的通知》(如表 2.1 所示), 基于营业收入、从业人员、资产总额三项指标, 依据不同规模大小区分出大中小微型企业。其中, 两项指标中需同时满足即可认定为该类企业, 否则认定为次类规模企业。另外, 凡是低于小型企业标准的则认定为微型企业。注意, 在该表中将营业收入用 Y (万元) 表示, 从业人员用 X (人) 表示, 资产总额用 Z (万元) 表示。

表 2.1 大中小微型企业划分标准

行业类型	指标	大型	中型	小型	微型
农、林、牧、渔业	Y	≥ 2000	≥ 500	≥ 50	< 50
工业	X	≥ 1000	≥ 300	≥ 20	< 20
	Y	≥ 40000	≥ 2000	≥ 300	< 300
建筑业	Y	≥ 80000	≥ 6000	≥ 300	< 300
	Z	≥ 80000	≥ 5000	≥ 300	< 300
批发业	X	≥ 200	≥ 20	≥ 5	< 5
	Y	≥ 40000	≥ 5000	≥ 1000	< 1000
零售业	X	≥ 300	≥ 50	≥ 10	< 10
	Y	≥ 20000	≥ 500	≥ 100	< 100
交通运输业	X	≥ 1000	≥ 300	≥ 20	< 20
	Y	≥ 30000	≥ 3000	≥ 200	< 200
仓储业	X	≥ 200	≥ 100	≥ 20	< 20
	Y	≥ 30000	≥ 1000	≥ 100	< 100
邮政业	X	≥ 1000	≥ 300	≥ 20	< 20
	Y	≥ 30000	≥ 2000	≥ 100	< 100
住宿业	X	≥ 300	≥ 100	≥ 10	< 10
	Y	≥ 10000	≥ 2000	≥ 100	< 100
餐饮业	X	≥ 300	≥ 100	≥ 10	< 10
	Y	≥ 10000	≥ 2000	≥ 100	< 100
信息传输业	X	≥ 2000	≥ 100	≥ 10	< 10
	Y	≥ 100000	≥ 1000	≥ 100	< 100
软件与信息技术服务业	X	≥ 300	≥ 100	≥ 10	< 10
	Y	≥ 10000	≥ 1000	≥ 50	< 50
房地产开发经营	Y	≥ 200000	≥ 1000	≥ 100	< 100
	Z	≥ 10000	≥ 5000	≥ 2000	< 2000
物业管理	X	≥ 1000	≥ 300	≥ 100	< 100

续表 2.1 大中小微型企业划分标准

行业类型	指标	大型	中型	小型	微型
	Y	≥ 5000	≥ 1000	≥ 500	< 500
租赁和商务服务业	X	≥ 300	≥ 100	≥ 10	< 10
	Z	≥ 120000	≥ 8000	≥ 100	< 100
其他未列明行业	X	≥ 300	≥ 100	≥ 10	< 10

(2) 小企业的特征

首先，组织结构方面，一般分为创业型结构和职能型结构。小企业成立之初，一般都是从创业型开始逐渐发展，其股东直接管理员工，参与公司大小业务，授权审批及事项决策均由股东独立完成，公司各组织独立性较差。创业型企业发展到一定阶段进入相对稳定成熟期，就会转变成职能型组织结构。此时，公司已经具备一定的规模，有相对成熟的业务流程和固定的人员结构，公司根据业务类型划分成不同的职能部门，各部门权责分明，部门人员职能划分清晰。但是，在实际运行中，由于人员缺乏导致分工不明确，容易出现“小团体”现象。

其次，业务活动方面，一般小企业业务活动单一，其主要目标就是提高产量、获取利润。从小企业成立条件的特殊性可以看出，大部分小企业的主要领导层也是从一线员工一步步晋升上来的，更多的是技术型人才。因此，领导层普遍缺乏管理经验，这就使企业自身欠缺风险防控意识，对处理风险的能力也有限；其次，为了减少成本，小企业内部员工总体文化水平并不高，业务能力有限，员工流动性大，这就为管理层业务培训增添了更多的困难。

2.1.2 内部控制及内部控制有效性

(1) 内部控制

我国在基本规范中定义了内部控制是一种法律法规。它是由企业董事会、监事会、经理层和全体员工实施的、旨在实现企业控制目标的过程。本文中的内部控制主要是指小企业内部控制，要求企业内部负责人及全体员工共同遵循的制度规范。确保小企业降低企业风险，提高盈利水平，实现企业利益相关者的利益。

(2) 内部控制有效性

内部控制的有效性是指内部控制的建立是否达到了应有的效果。达到的效果越好，说明有效性越强，反之，有效性越差。具体来讲，内部控制的有效性主要是指内部控制设计的有效和内部控制运行的有效。内部控制设计的有效性，是指在制定内部控制制度时，应当保证制定程序的科学合理、可操作，帮助企业实现其既定的运营目标；运行的有效性，是指公司在保证内部控制设计有效的前提下，具体活动运行是否合理，是否按照具体的设计要求做到了科学准确。因此，要想实现内部控制的有效实施，必须综合考虑设计与运行两个方面，共同为内部控制质量保驾护航。

2.1.3 内部控制有效性评价

通过构建内部控制体系，企业需要对内部控制的设计和运行的有效性进行评价，根据两方面的具体评价结果，分析企业内控优劣，针对好的部分继续强化，不好的部分分析原因并加以整改，这一系列过程就是内部控制有效性评价。《企业内部控制配套指引》中要求我们，企业在发展过程中需要制定实施目标，全面有效实施内部控制制度，并对具体实施情况进行评价并出具评价报告，将评价工作落到实处。只有这样，才能全面引导企业完善内部控制，帮助企业实现可持续发展。

2.2 理论基础及制度规范

2.2.1 COSO 内部控制理论

COSO 内部控制理论指出，内部控制是企业为了完善经营状况、提高管理水平以及增强营运能力等，结合公司业务情况和组织结构，由公司高管领导、内部员工等人员联合制定的一项制度措施，旨在指导企业更好地实现内外部运行。内部控制具体包括控制环境、风险评估、控制活动、信息与沟通、监督。

(1) 控制环境

控制环境为内部控制提供运行条件，是影响内部控制有效运行的基础因素，良好的控制环境是其他要素运行良好的有效保障，同时也反映出公司管理层对内控重要性的认识。具体包括：公司宗旨、经营理念、人事政策、员工凝聚力等。

（2）风险评估

风险评估是内部控制中防止内控运行不畅而采取的有效控制行为。必要的风险评估能够及时发现企业内部产生的潜在风险并及时防范，降低企业不必要的损失，及时止损，甚至为以后风险防控提供预警，以免产生不可控的风险，致使企业濒临破产危机。

（3）控制活动

控制活动是内部控制的关键组成部分，联结内部控制系统的各个环节。控制活动是为实现企业目标而采取的有组织、有计划的行为措施，是实现内部控制的必要控制行为，控制活动的实施为内部控制的合理运行提供基础保障。具体业务有：授权审批、职责分离、资本运营、资产安全等。

（4）信息与沟通

COSO 报告指出，建立信息沟通平台可以保障内部控制内部和外部之间信息的信息有效传递，保持信息畅通无阻，进而有效处理好各项业务活动。信息与沟通控制要求我们在处理好内部信息沟通的同时，也要兼顾外部信息畅通。

（5）监督

监督要求我们对内部控制的运行情况进行必要的监督检查，可以通过信息系统适时监督，也可以定期聘请专业人士检查内控执行情况。监督活动对内部控制起到督促作用，有效的监督可以保障公司内部控制运行的合理性和准确性。

2.2.2 小企业内部控制规范（试行）

我国企业有关内部控制规范体系的构建是以财政部、审计署及其他相关部门发布的内部控制基本规范和三个配套为基础。通过大量具体的应用实践来看，在大中型企业施行内部控制及配套指引确实起到了提高企业内部控制水平的重要作用，在一定程度上也为企业提高了经济效益。但是，从我国的市场经济国情来看，运用现行的规范及指引构建内部控制体系需要一定的成本，致使小企业构建内部控制体系得不偿失，内部控制实施结果更是不尽人意，致使大部分小企业其实没有内控。针对上述小企业面临的诸多问题，财政部于 2017 年 6 月颁发了《小企业内部控制规范（试行）》。该规范有效地帮助小企业构建内部控制体系，进而使小企业的内部控制得到有效落实，为小企业增加收益降低风险起到积极作

用，推动小企业的可持续发展。

《规范（试行）》提出，小企业在建设内部控制时应当严格遵循四项原则，具体包括：实质重于形式、成本效益、风险导向及适应性，充分站在小企业自身利益的角度出发。其中，成本效益原则要求企业要在节约成本的基础上实现利益最大化；实质重于形式强调要注重经济业务的实际结果，而不是拘泥于某些形式化的流程；风险导向指出小企业制定内部控制制度的重要原因之一就是防范企业风险，推动小企业可持续发展；适应性则是相比其他大中型企业来说，小企业要制定适用于自身的内控制度。其次，《规范（试行）》要求小企业在构建内部控制体系时，要充分结合目标、风险、控制等要素。即企业应当制定清晰合理的企业目标，针对目标规划实施方案及路径，考虑潜在风险并准确评估风险，做好有效防范，进而实现小企业健康可持续发展。

3 小企业内部控制有效性评价现状及必要性分析

3.1 小企业内部控制有效性评价现状及问题

小企业发展迄今为止，对内部控制的重视程度并不高。一方面，国家加强对市场经济的政策扶持力度，这在一定程度上促进了企业经济的发展。然而，小企业在发展过程中没有明确的制度引导，建立内部控制也是照搬适用于大企业的配套指引。因此，小企业内部控制的有效性评价犹如在一片沼泽，没有明确的发展方向。另一方面，受成本效益的影响，大部分小企业认为内控的建设需要投入大量的人、财、物，这对于规模小、收益少的小企业来说很不经济，所以并不愿意构建内部控制，只是单纯的将内部控制制度定义为企业的内部控制，即使建立了内控也并没有很好地去执行，更谈不上评价其内部控制的有效性。鉴于小企业目前面临的瓶颈期，引起了国家对小企业发展的重视。尽管2017年财政部出台了《规范（试行）》，部分小企业也尝试构建内部控制有效性评价体系，但在具体实施过程中仍然存在较多问题。具体如下：

（1）内部控制有效性评价主动性不高

随着《小企业内部控制规范（试行）》的发布，大多数小企业开始适时地建设内部控制制度，出于市场经济的压力和政策制度的推动，小企业也开始纷纷效仿各个企业，走上了“跟风”之路，这种建设实则只是流于形式，并没有对小企业起到真正的效果。同时，受经济资源等限制，很多小企业并没有专门的评价系统，很多时候只是走形式化流程，其自身缺乏主动性。

（2）内部控制有效性评价的内容不全面

我国小企业即使构建了内部控制有效性评价体系，其评价内容只是简单地对相关财务数据进行评价，对公司业务业绩执行情况进行分析总结，其评价报告也都是建立在对财务报告的撰写披露，为应付审计工作所做的形式化书面报告。并没有针对公司内部组织结构的制定、企业目标的实现等做出评估，更没有针对评价结果及时调整内部控制不规范、不有效的地方，其评价内容和评价结果本身就是分离的。

（3）没有合理的内部控制评价方法

从市场调研及专家问卷发现，我国很多小企业对内部控制的认识很不规范，

将内部控制有效性评价认定为对其公司内部制度的评价。在制定公司管理体制时，顺带审核公司的内部控制制度，而不是根据内部控制制度的评价结果来调整公司结构、控制体系的治理。因此，运用这种不合理的评价方法得出的结果必然是不尽人意的。

(4) 内部控制有效性评价的报告不规范

对内部控制有效性评价的结果就是通过评价报告的形式展示给大众，供利益相关者或社会公众查阅。但是，小企业在实际撰写评价报告的过程中，并没有固定的格式和规范的内容，一定程度上存在主观随意性。甚至部分小企业并没有评价报告，而是口头表达。同时，评价报告也是一种形式化的东西，为了蒙混企业管理层而加以修饰，其内容并不具有可参考性。

3.2 小企业内部控制有效性评价必要性分析

随着日益激烈的国际、国内竞争，为了更好地鼓励和指导小企业构建内部控制，2017 年国家出台了《小企业内部控制规范（试行）》。如今发展四年之余，尽管有些小企业建立了内部控制，也有部分小企业仍未建立内部控制，但是，无论从何种角度出发，我国仍然缺乏对小企业内部控制有效性评价的机制。同时，即使小企业构建了内部控制，但是对于小企业自身内部控制的构建是否良好，如何进一步完善内部控制，小企业仍然缺乏一定的认知和评判标准。

通过上述对小企业内部控制有效性评价的现状及问题的分析，发现其内部控制体系很不健全，造成企业经营不力、发展缓慢。因此，小企业迫切需要构建一套适用于自身的有效性评价体系对其内部控制有效性进行评价，进而指导小企业更好地完善内部控制。

首先，从小企业长远发展来看。随着时代的进步，小企业要想参与招投标以及供应商、客户建立长期合作关系，如果其拥有一套完善的内部控制将会是一个巨大的加分项目，所以很多小企业都有构建内部控制的意愿。《规范（试行）》的出台为小企业提供了指导意义，使小企业获得了建立内控的能力。A 公司从成立到现在已有 10 年之余，要想继续立足于经济发展不败之林，A 公司既有构建内控的意愿，也有构建内控的能力，所以对其内控有效性的评价更是迫切需要的。

其次，从小企业合作平台来看，很多国企为避免国有资产的流失，在与供应

商和客户建立合作关系前都会考察其内控建设情况。如果供应商及客户的内部控制不到位,那么在授信政策上会非常吃亏,甚至会丧失与合作方宝贵的合作机会。除此之外,很多跨国企业会要求供应商及客户遵守所在国的内部控制规范。如果国内企业不预先建立内部控制,将丧失国际合作能力。在内需不足的背景下,尤其是对医药行业来说,国际合作至关重要。小企业的竞争是一片红海,如果不能抓住机遇尽快完善内部控制,将会面临悲惨的命运。

最后,从小企业成本效益来看,《规范(试行)》中明确列示的各项举措都是为小企业节省成本指明方向和政策宽恕。它允许小企业在管控成本大于管控收益时不建立有关控制,但这并不意味着“小企业没有内控”。因为,必然有某些风险的管控收益大于成本。比如,中核北方铀业集团下属的很多研究室都属于定义中的小企业,如果这些企业不重视内控建设,不仅会造成国有资产的损失,还会对国家安全造成隐患。同时,很多小企业考虑到成本过高而不愿建立内控评价体系,但事实上,《规范(试行)》中提出,允许小企业通过外包方式进行内部控制设计以及评价,通常一次内控设计的成本基本在 3000 元以下,与其产生的收益相比显然微不足道。

4 A 公司内部控制有效性评价指标体系的构建

4.1 A 公司简介及内部控制现状

4.1.1 A 公司简介

A 公司是一家小型医药销售有限责任公司，于 2010 年 7 月在宜春市宜春县成立，起初由 4 位自然人股东发起成立，后于 2016 年发生股权变更，持股人数变为 2 人，注册资本为 1000 万元。

A 公司在发展过程中，为了扩大业务范围，逐步与多家药品生产企业建立了合作关系，从单纯的药品销售领域拓展到医药器械及服务领域，A 公司都本着做一流的药品销售行业为理念。截止 2019 年，该公司净利润达到 3700 万元人民币。关于 A 医药公司 2019 年综合财务指标如下表 4.1 所示：

表 4.1 2019 年 A 公司财务数据一览表

项目	财务指标	数值
盈利能力	权益净利率	9.13%
	总资产净利率	6.96%
	销售利润率	3.73%
偿债能力	资产负债率	56.77%
	速动比率	98.6%
营运能力	总资产周转率（次）	1.75
	应收账款周转率（次）	6.38
发展能力	销售收入增长率	7.96%

资料来源：根据企业财务系统整理

(1) A 公司组织架构

由于企业规模不大，A 医药公司结合自身业务特点成立了业务中心和行政中心两大部门。目前的组织架构图见图 4.1。

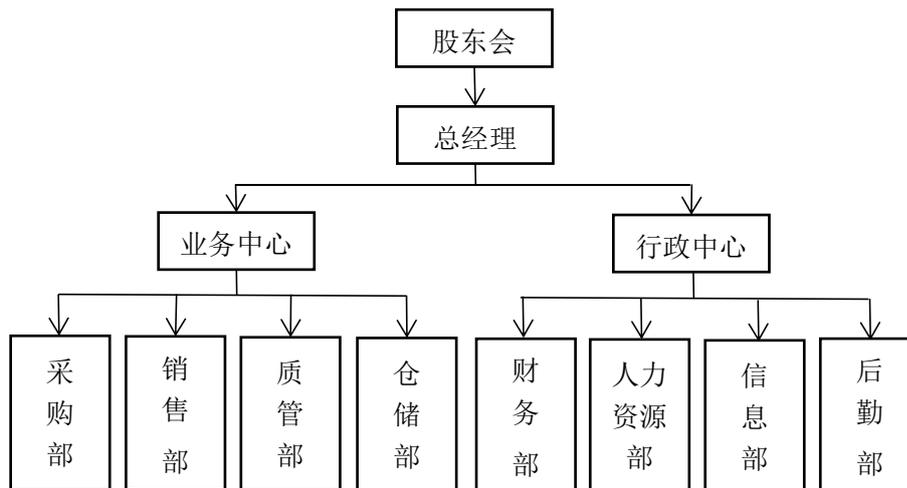


图 4.1 A 公司组织架构图

(2) A 公司业务范围和业务流程

A 公司主要经营范围涵盖两部分：一是销售医药品类，二是零售日用品类。在 2021 年为了进一步扩展业务，A 公司将业务活动拓展到食品类、洗涤护肤类用品的零售，以及人力装卸搬运活动的服务业务。

A 公司主要业务流程是通过向药品生产方采购药品，运送到自己仓库进行保管，再将药品通过零售的方式销售给各大医院、药房和药品零售商等，从而赚取中间差价，获取利润。

4.1.2 A 公司内部控制现状

(1) 控制环境

第一，治理结构。A 医药公司的股权结构是由 2 个股东各占 50% 的持股比例构成的。受规模限制，A 公司属于职能型组织结构，其日常事务由总经理直接审批并做出安排，重大决策才会由董事会商议决策。

第二，企业文化。A 公司具有良好的企业文化，公司本着“好药、好服务”的企业目标，做良心企业。公司为鼓励员工积极工作，定期向员工发放福利、购物券、及生活日用品，定期组织员工短途旅游等。

第三，人力资源政策。A 公司设有人事部门，负责员工招录、业务培训、记录考勤等相关工作。公司内部员工中大专及以上学历人员占比较高，年龄分布主要在 18 岁到 45 岁之间，公司人员总体偏年轻化。A 公司具体的人力资源结构如表 4.2

所示：

表 4.2 人力资源结构表

分析项目	结构	人数	占比
职能	中高级管理	13	18%
	基层业务人员	43	59%
	基层行政人员	17	23%
学历	本科及以上	32	44%
	大专及以下	41	56%
年龄	18-30 岁	29	39%
	31-45 岁	30	42%
	45-60 岁	14	19%

资料来源：与企业人力资源部门主管问卷调查整理

第四，内控意识。A 公司的内部控制理念认为，设置内部控制的目的是主要用于应付上级部门及主管单位例行检查而制定的公司规章制度，认为内部控制制度主要就是授权审批和职责分工。据问卷调查了解到，A 医药公司大部分员工并不清楚公司是否有内部控制制度，甚至不了解内部控制是什么。总的来说，A 公司员工对其公司的内部控制制度是不理解的，对内部控制的意识也是相当薄弱的。

（2）风险评估

受规模限制，目前 A 公司并没有设置专门的风险评估机构，对风险识别的警觉性也较低，风险识别仅凭领导人的直觉判断，很多时候还存在评估风险不合理、决策失误的现象。A 公司利用《中央企业风险指引》对公司各项风险进行测试，结合行业属性、业务特殊性对风险进行相应的处理，及时关注医药行业方面的市场动态、政策改革等，利用风险规避、转移等措施尽可能将风险控制在可接受范围，以便风险来临时有效地防范风险。

（3）控制活动

第一，不相容职务分离控制。A 公司结构单一，部门类别少，员工之间业务

均相互熟悉，这就存在混岗、代班的现象，比如财务人员工作经常由出纳人员协作完成；财务账簿通过对账、结账，看似没有差错，实则存在巨大漏洞；出库清单与进货清单均由一人保管，这就容易造成不定期药品盘亏现象；部分业务领导直接授权部门负责人，部门负责人之间为实现利益互通而相互勾结。

第二，授权审批控制。A 公司规定了各个部门的日常审批流程。对于紧急事项需跟领导口头汇报情况，征得领导同意授权后执行业务，但后期应尽快补交审核凭证并附上书面说明；根据金额大小向不同层级领导审批汇报等。A 公司尽管制定了内部控制审批流程，但在实际执行过程中经常出现审批汇报不及时，大多情况都是“先斩后奏”的工作模式，后期也无法补齐所需原始凭证。

第三，会计系统控制。A 公司按照国家规定，采用用友会计管理系统进行账务处理，药品、器械进出库均通过系统录入记录到数据库，因此，这就减少了盘点人员的工作量，减轻了员工负担。但是，尽管如此，在系统软件实际操作过程中却存在较多漏洞。比如，相关工作人员登录系统的个人账号及密码均相互知晓，员工之间可以替代完成工作；会计系统内部发生业务可随意改动，这就增加了发生业务的不真实性，会计事项存在虚假性。

第四，财产保护控制。药品是 A 公司最主要的财产，仓库保管人员会定期监督检查药品存放的环境、药品定期质检工作、药品保质期等，同时对药品数量定期盘点，若实物盘亏，则找出原因并对账目进行调整。

第五，单据控制。为了能够尽可能保障运营资金的安全性，A 公司财务人员每天都会核对现金日记账，每个月都会到银行核对账单。然而，A 公司在单据处理方面存在较多虚假行为，经常开具不真实、不合法的增值税专用发票。曾在 2017、2018 年两年内共受到宜丰县国家税务局处罚 6 次，并给予多次罚款。具体情况如下表 4.3 所示。

表 4.3 A 公司单据开具行政处罚情况表

事由	类别	罚款金额	机关	日期
其他违法	罚款	10000 元	宜丰县国税局	2017.09.07
发票违法	罚款	20000 元	宜丰县国税局	2017.09.14
发票不合规	罚款	10000 元	宜丰县国税局	2017.12.20
发票不合规	罚款	10000 元	宜丰县国税局	2018.01.23
发票保管的不合法	罚款	10000 元	宜丰县国税局	2018.03.19
发票不合规	罚款	10000 元	宜丰县国税局	2018.04.16

资料来源：依据天眼查软件查询

(4) 信息与沟通

信息交流方面，应监管部门要求，A 公司会定期编制财务报告，供总经理和股东会了解企业的经营情况。沟通方面，A 公司主要通过集团短号、邮件、网络聊天工具、公司内网等进行内部沟通，除此之外还会定期开展工作会议，分享工作经验，对工作中遇到的问题进行沟通解决；外部沟通主要是通过电话沟通和邮件沟通，在发生实际业务时，视具体情况与上下游企业联系。而在其他时候并没有开展良好的沟通，导致在发生业务时经常会出现信息不一致、衔接不到位的问题。

(5) 内部监督

A 公司在整个内部控制系统中建立了监督体系，但是在监督过程缺乏严谨性，财务人员对财务工作的监督只是局限于对财务数据的监督分析，并没有结合原始凭证、各类会计账簿进行查账，也没有做到账实相符，整个监督体系流于形式。同时，A 公司也没有设置专门的审计人员，对日常工作的监督靠的还是现有的管理层及员工，员工之间相互勾结，公司内部监督实施情况堪忧。

4.2 A 公司内部控制有效性评价体系的构建原则

4.2.1 全面性原则

全面性原则要求我们要综合内部控制的设计与运行两部分来评价内控。对于

A 公司内部控制的设计部分，需要结合自身业务实际情况设计内部控制。A 公司要充分考虑资金安全、运营有效、区域性经济、市场细分等重点领域的设计；在内部控制的运行部分，根据企业所设定的各项业务与事项，对其进行有效执行，做到运行有效对应于设计层面，如检查其控制活动是否完整有效的做到了单据控制等。因此，全面考虑各项活动，才能更好地健全内部控制制度的运行。

4.2.2 重要性原则

重要性原则要求我们在对内部控制有效性进行评价时，应重点考虑影响公司直接利益的、对公司产生重大风险的关键因素指标，有针对性的区分重要事项和次要事项，根据重要性程度采取不同的关注手段。比如对于关键事项，在实际操作和评价过程中就应当多加留意并重点关注。A 公司应充分考虑到药品本身的特殊性，重点关注其存放环境、存放有效期、药品分类等重点活动，将影响企业内部控制有效性的评价指标进行重要性排序，进而对其权重有针对性地设置。只有这样，才能恰到好处的处理好各项事宜。

4.2.3 成本效益原则

成本效益原则，要求企业在实施内部控制有效性评价时不能一味的注重涵盖业务的全面性，而忽视了资金成本问题。若小企业为了构建内部控制有效性体系，而一味的增加构建成本，不仅降低了公司经营的效率，也使内部控制失去了意义。A 公司作为小企业必然存在资金有限的困扰，如何在保证经济有效地构建有效性评价的基础上完善内控，从而获取更高效益，这是每一个小企业包括 A 公司面临的最重要也是相对棘手的问题。

因此在企业资源有限的情况下，内部控制有效性的评价不可能兼顾每一个细节，评价指标体系的建立要找到成本与收益之间的平衡点。坚持重点突出，舍去对内部控制有效性影响不是很大却需要企业花费大量人力、物力才可以实现的目标，从而达到企业利益最大化的目的。

4.2.4 定性和定量相结合原则

定性分析是将无法量化的要素利用规定的评语集加以区分和评价,进而得出不同的结果。定量分析是将定性指标用数字化的形式表达,直观地反映要素优劣并进行分析。因此,我们可以看出,定性分析与定量分析均有各自不可替代的优缺点,要使评价真实可靠,应该将定性分析与定量分析相结合,结合公司业务情况定性分析,选取公司关键财务指标得出量化数据,最终得出综合评价得分,这使得评价结果更加科学客观,评价体系更加全面完善。

4.3 A 公司内部控制有效性评价指标体系的构建

通过调查走访多个小企业后,本人决定以 A 医药公司作为研究对象。首先参照 COSO 内部控制五要素与 17 项具体原则,再结合《小企业内部控制规范(试行)》,与管理层深入谈话沟通后,最终选取适用于 A 公司内部控制制度的指标进行调查问卷的设计,满足了重要性和成本效益原则。

本文根据 COSO 框架的五要素和小企业内部控制规范,运用模糊层次分析法进行定性评价,选取关键财务指标进行定量分析,最后采用调和平均数与平方平均数的和的算数平均数进行综合评价,构建出一套适用于小企业的内部控制有效性评价体系。

4.3.1 定性指标体系的构建

(1) 定性指标的设计

A 公司主要根据《小企业内部控制规范(试行)》及相关原则,结合 COSO2013《内部控制执行纲要》的 5 大要素和 17 项原则,并依据小企业自身特征和 A 公司内部控制现状进行细分,构建了 19 项三级评价指标,进而得出 A 公司定性指标体系。如表 4.4 所示:

表 4.4 A 公司定性指标体系

评价目标	二级指标	三级指标
内部控制有效性 评价	F ₁ : 控制环境	F ₁₁ : 职业道德规范的遵从
		F ₁₂ : 公司治理应保持的独立性
		F ₁₃ : 组织结构、权责机制的合理性
		F ₁₄ : 企业文化的认同感
		F ₁₅ : 内控责任意识
	F ₂ : 风险评估	F ₂₁ : 目标设定的清晰度
		F ₂₂ : 风险识别
		F ₂₃ : 识别潜在舞弊
		F ₂₄ : 风险评估结果对内控体系的影响
	F ₃ : 控制活动	F ₃₁ : 关键岗位人员管理
		F ₃₂ : 授权审批管理
		F ₃₃ : 会计系统管理
		F ₃₄ : 资金财产管理
		F ₃₅ : 单据管理
	F ₄ : 信息与沟通	F ₄₁ : 信息获取
F ₄₂ : 内部信息沟通		
F ₄₃ : 外部信息沟通		
F ₅ : 监督	F ₅₁ : 日常监督	
	F ₅₂ : 定期内控评价	

控制环境指标体系：控制环境要素是内部控制最基础的要素，对控制环境的评价是内部控制运行环境的有效性评价。控制环境要素主要包括以下 5 项原则：

第一，职业道德规范的遵从。任何企业包括 A 公司均应当树立依法经营、诚信经营意识，严格遵守道德规范和职业操守。第二，公司治理应保持的独立性。关键岗位要采取回避制度，公司领导层不得任人唯亲，应当保持公平、公正、公开的经营理念。第三，组织结构、权责机制的合理性。管理层为实现企业目标，

应当从部门设置、管理层架构、人员任职及职责分配等各个方面着手，实时考察评价体系设置的合理性，确保各项工作顺利开展。第四，企业文化的认同感。企业文化是否规范且稳定；员工是否清楚地了解并熟悉企业文化；员工是否对企业文化有清晰地认知。第五，内控责任意识。员工应当充分了解企业的内部控制制度，明确自身在企业中的责任与义务。企业应将内部控制运行有效性的职责落实到员工个人，通过建立严格的内部控制人员问责机制，以便及时发现并有效解决内控实施中出现的问题。

风险评估指标体系：风险评估指标要求企业结合自身企业目标，设置风险评估机制，识别潜在风险并有效评估风险大小，根据不同的风险类型制定出与之相对应的风险策略，降低企业产生不必要的损失和风险。风险评估要素主要包括以下 4 项原则：

第一，目标设定的清晰度。在进行识别与评估风险时，企业目标越具体越明晰，风险的识别就会越准确，评估就会越有效，所以需要企业具有清晰的目标设定，从而对风险有一个完整准确的认识。第二，风险识别。A 公司应当对公司可能遇到的或潜在的风险有一定的预判。对于 A 公司药品销售行业来说，既要识别外部市场带来的不确定性，比如国家政策改革、大数据信息系统更新、市场周期性需求、区域内潜在竞争者等。同时，还要兼顾企业内部风险因素，比如人员流动、财务造假、药品变质等风险。第三，识别潜在舞弊。舞弊行为是指管理层借助自身职能的便利，利用不正当手段谋取自身利益的行为。A 公司是否做到了对舞弊行为的警觉性、是否针对舞弊行为做出了有效的防范措施，这些都是需要风险评估所要考虑的；第四，风险评估结果对内控体系的影响。当企业通过风险评估分析出风险类别、风险程度、风险来源后，就要归纳总结各类风险对内部控制运行所产生的影响，为后期风险评估提供评估经验，以防类似风险再次发生。

控制活动指标体系：控制活动要求企业为实现企业既定目标而制定了一系列业务流程和活动行为，是企业为了防范和降低风险所采取的具体行动。控制活动要素主要包括以下 5 项原则：

第一，关键岗位人员管理。关键人员岗位管理是为了起到监督和制约作用，在同一项业务活动中设置不同的人员处理不同的事项，达到彼此牵制的效果。A 公司应当在设置关键岗位人员管理时考虑：采购药品人员与销售药品人员是否分

离、单据审批人员与与填写单据人员是否分离等。第二，授权审批管理。《规范（试行）》中指出，小企业应当区分常规授权和特别授权，根据不同的业务类型应当采用不同的授权方式。A公司应当考虑：是否制定了科学合理的授权审批程序；是否对紧急业务经过授权后没有补交书面材料、是否对违反规定的人员进行惩戒等。第三，会计系统管理。会计制度管理要求企业应当使用符合国家规定的信息系统软件，使用规范的财务信息处理手续，严格审核单据、填写凭证、登记账簿、保管会计资料等各项财务流程，财务人员也应当严格遵守会计相关政策法规，不得造假账、登记虚假信息等。第四，资金财产管理。财产作为公司不可或缺的一部分，应当重视对财产的保护，对资金安全的管理，防止财产丢失、财产损失等问题。A公司应当重视药品保管，防止药品过期、变质，是否定期检查药品、器械等实物的数量、质量、保质期等，并对出现的问题及时上报有关部门。第五，单据管理。明确各类经济事项所涉及的账单、合同、票据等，确保原始票据符合业务发生情况，金额填写规范、准确。同时还要关注有没有清晰明确的责任人签字盖章，对票据的保管是否合理等。

信息与沟通指标体系：信息与沟通是指公司应当加强内外部信息的畅通，有效获取内外部信息，以便更好地服务于企业内部控制。具体要素包括以下3项原则：

第一，信息获取。企业是否具有从各个渠道获取有效信息的能力；在面对海量信息时，是否能够迅速地筛选出关键信息并加以深层次地分析并有效运用。第二，内部信息沟通。企业内部是否具备便捷的信息交流平台，企业高管是否能够向全体员工下达职责及传递有效信息，员工与员工之间是否做到了职责分工协作信息的沟通等。第三，外部信息沟通。企业与外部利益相关方就影响内部控制的事务是否进行了有效沟通，是否提供了获取外部信息的传递平台，有没有畅通的信息获取渠道等。

监督指标体系：监督是指对公司的内部控制进行监督和评价，及时向公司高管反映业务执行情况，并制定整改计划完善内控，实现内控的有效监督。监督活动要素主要包括以下2个原则：

第一，日常监督。A公司日常监督应重点关注以下事项：人员职责的履行情况是否合理合规，资金保管环境是否合规，药品出入库的数量是否一致等。第二，

定期内控评价。企业根据内部控制各要素的执行情况，是否做到了定期监督检查，评价内容是否全面，评价人员是否客观公正等。

(2) 定性指标体系的构建

首先，运用层次分析法确立指标权重：

层次分析法，英文缩写为 AHP，主要运用在将一些抽象性的描述因子通过方法的转化转变成为数量化的分析数据，进而通过对数据结构性的分析来得出结论的方法。层次分析法主要用于多层次多因素评价方法中，它可以将定性指标的重要性赋值，对影响因素的权重进行排列，是一种可以确定层次权重的决策分析方法。下面对具体的使用步骤进行解析：

第一步，建立递阶层次结构模型。

将构建体系中需要解决的问题放在第一层，对解决问题影响的因素放在下一层，以此从上往下构建模型。将如图 4.2 所示。

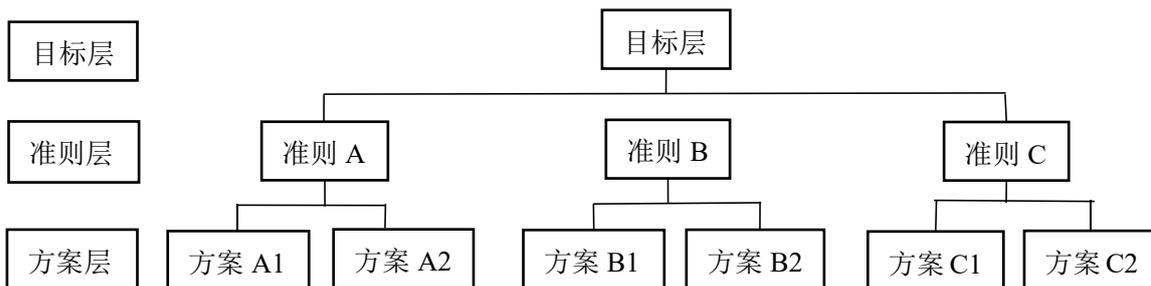


图 4.2 层次分析法结构框架图

第二步，构架判断矩阵。

用成对比较法和 1-9 尺度，构造成对比较矩阵。假设某层有 b 个因素，

$$X = \{X_1, X_2, X_3 \dots X_b\} \quad (4-1)$$

式中 X 表示 b 个因素的集合，其中任意两个因素通过重要性排序对上一层有影响，按照对上一层的占比结果进行排序。

$$F_{ab} = \frac{1}{F_{ba}} \quad (4-2)$$

式中 F_{ab} 表示 a 对 b 的重要性程度， F_{ba} 表示 b 对 a 的重要性程度，不同的数值代表不同的重要性程度，如表 4.5 所示。

表 4.5 层次分析法指标间比较 1-9 尺度量化值规定

量化数值	意义	具体说明
9	极端重要	对于 b 而言, a 处于极端重要的位置
7	强烈重要	对于 b 而言, a 处于强烈重要的位置
5	明显重要	对于 b 而言, a 处于明显重要的位置
3	稍微重要	a 比 b 稍微重要
1	同等重要	a 与 b 同等重要
1/3	稍微不重要	b 比 a 稍微重要
1/5	明显不重要	对于 a 而言, b 处于明显重要的位置
1/7	强烈不重要	对于 a 而言, b 处于强烈重要的位置
1/9	极端不重要	对于 a 而言, b 处于极端重要的位置
2、4、6、8	/	重要性程度在对应的上下两个指标之间

第三步, 层次单排序与一致性检验。

对相邻两层中下层因素对上层某个因素的重要性进行排序。

$$CI = \frac{\lambda - n}{n - 1} \quad (4-3)$$

其中 CI 表示一致性指标, 接下来需要根据 CI 与 RI 数值, 求得 CR 的结果。当 $CR < 0.1$ 时, 一致性检验通过。 $CR \geq 0.1$, 则未通过一致性检验, 需要重新构造比较矩阵。

第四步, 层次总排序。

将各层级因素对总目标层的重要性进行排序, 并进行一致性检验。根据 CR 与 0.1 的大小, 判断其是否通过一致性检验。

其次, 运用模糊综合评价法确定隶属度:

模糊综合评价法是指, 通过运用模糊数学的隶属度理论, 把定性评价转化为定量评价的方法。具体步骤如下图 4.3 所示:



图 4.3 模糊综合评价法步骤流程

具体使用方法如下：给定两个有限论域，

$$U = \{U_1, U_2, U_3, \dots, U_m\} \quad (4-4)$$

$$V = \{V_1, V_2, V_3, \dots, V_n\} \quad (4-5)$$

式中集合 U 的表示包含了所有的主观定性的影响因素；集合 V 表示是所有对集合 U 中各因素的评价。

从 U 中选取任意一个因素 $U_i (i=1, 2, 3, \dots, m)$ ，通过评语集 V 获得评价结果：

$$R = \begin{bmatrix} R_1 \\ R_2 \\ R_3 \\ \vdots \\ R_m \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} r_{11} & r_{12} & r_{13} & \cdots & r_{1n} \\ r_{21} & r_{22} & r_{23} & \cdots & r_{2n} \\ r_{31} & r_{32} & r_{33} & \cdots & r_{3n} \\ \vdots & \vdots & \vdots & \vdots & \vdots \\ r_{m1} & r_{m2} & r_{m3} & \cdots & r_{mn} \end{bmatrix} \quad (4-6)$$

如果对各评价因素权数分配为：

$$A = [a_1, a_2, a_3, \dots, a_m] \quad (4-7)$$

$$0 \leq a_i \leq 1, \sum_{i=1}^m a_i = 1$$

将评价因素权重与因素评价矩阵相乘，即可得到最终评价结果：

$$B = A * R = [b_1, b_2, b_3, \dots, b_n] \quad (4-8)$$

4.3.2 定量指标体系的构建

为了评价 A 公司的财务状况，本文根据会计信息质量的重要性原则，选取了反映公司偿债能力、运营能力、盈利能力及发展能力的个别代表性指标，以达到帮助公司管理层全面了解公司在发展过程中的不足，进而构建完善的内部控制体系，使内部控制制度在公司中得到有效落实，以帮助公司实现价值增值。

(1) 偿债能力：本文选取了对小企业具有代表性的两项指标来分析 A 公司具体的债务情况。

速动比率=速动资产/流动负债。在分析速动比率时，应将应收账款周转率考虑进去，便于说明速动比率的变化。一般情况下，速动比率为 1 左右比较合适，表明企业的每 1 元流动负债要有 1 元容易变现的流动资产来偿还。

资产负债率=总负债/总资产。它反映的是企业将债务资金用于自身经营活动的能力，一般中小企业资产负债率保持在 40%左右比较合适。

(2) 运营能力：是指企业利用自身资产创造收入的效率。结合小企业的运营特点，选取以下两项指标来分析企业的运营能力。

应收账款周转率=销售收入/应收账款。该指标反映了企业站在债权人的角度收回账款的速度和能力。该比率越大，说明收回账款的速度越快，资金利用时间越长，那么企业投入到营运管理工作的效率就越高。

总资产周转率=销售收入/资产总额。该指标反映了企业对资产的利用率。该比例越大说明资产投入到企业经营过程中的使用效率越高，越有利于提供企业运行所获得的效益。

(3) 盈利能力：是指企业在经营过程中获取利润的能力。本文选取权益净利率、总资产净利率和销售利润率来反映小企业获取利润的能力。

权益净利率=净利润/所有者权益。反映了企业股东投入的资本以及留存利润的变现价值，该指标具有良好的综合性，不仅能够反映出企业的财务状况，也能很好地反映企业经营状况。该指标越高，说明公司股东及债权人的利益越大。

总资产净利率=净利润/总资产。是指企业将所有资产投资到经营过程中所获取的利润，该指标越大，说明企业的资产运营回报率越高，企业管理资产的方法越有效。

销售利润率=利润总额/营业收入。该指标反映企业某一时段的营业收入为企业带来的经济利益。该指标越高，说明企业的获利能力越强，指标越低，企业获利能力越差。

(4) 发展能力：是指企业在现有的基础上，扩大市场规模、业务范围的可能性水平。

销售收入增长率=收入增加数/上年销售收入。该指标越大，说明企业每年的收入在不断增长，企业未来在市场中的前景越好。

4.3.3 综合评价指标体系的构建

综合指标的选取是结合上文定性指标和定量指标的结果设计的。作为小企业，既不能对其内部控制执行情况过分严苛，也不能太过松弛。由于在三者中，

调和平均数分值最小，平方平均数分值最高，因此，为充分体现本文最终研究结果的客观性，文章采用了二者的算数平方数来计算最终得分。本文选取两者和的算数平均数来设定综合评价得分，确保评分结果的相对客观性。

$$Z = \frac{\frac{2}{\frac{1}{x} + \frac{1}{y}} + \sqrt{\frac{x^2 + y^2}{2}}}{2}$$

其中，X 表示定性评分，Y 表示定量评分，Z 表示综合评分。

4.4 综合评价标准

根据上文综合得分，对 A 公司内部控制设计等级区间，评分标准如表 4.6 所示。其中，得分为 80 分以上的企业定为一类企业，内部控制完全有效。说明该类企业具备较完善的内部控制制度，内部控制的设计和运行均较为有效；得分在 60 分到 80 分之间定为二类企业，该类企业的内部控制一般有效。说明该类企业内部控制制度设计合理，但在实际运行中可能存在一定的缺陷；得分在 40 分到 60 分之间的企业定为三类企业，该类企业内部控制部分有效。说明该类企业存在较多缺陷，在设计和执行层面都存在较多问题，需要企业根据评价结果具体分析内控问题并进行大规模地整改；得分为 40 分以下定为四类企业，内部控制完全无效。说明该类企业的内部控制有严重缺陷，甚至根本不具备内部控制制度，更没有有效的执行计划和方案，企业高管应当重新构建内部控制体系。

表 4.6 企业等级类型设定对照表

企业等级	综合得分	内控评价
一类	$Z \geq 80$	内部控制完全有效
二类	$60 \leq Z < 80$	内部控制一般有效
三类	$40 \leq Z < 60$	内部控制部分有效
四类	$Z < 40$	内部控制完全无效

5 A 公司内部控制有效性评价指标体系的应用

5.1 运用模糊层次分析法进行定性指标评分

本人结合之前学者们对内部控制有效性的问卷，设计出一份适用于小企业的调查问卷。调查问卷分为三部分，第一部分是对内部控制五要素的重要性排序，该份问卷是以重要性排序的形式为填写人员提供参考，同时也为第二部分问卷数据更好地通过一致性检验做铺垫；第二部分问卷是对企业内部控制下各项三级指标因素的重要性打分，该部分也是为确定定性分析的各项指标权重提供数据来源；问卷第三部分主要是通过专家打分的形式了解 19 项具体指标在 A 公司的具体执行情况，这部分也是为前文的模糊综合评价法提供数据资料，从而得出定性指标最终评分。本次调查问卷共发放 30 份，首先向会计师事务所部分审计专家、院校审计学者发放，其次在 A 公司内部向管理层全部发放，在财务岗、仓储岗、销售岗等关键岗位部分发放。其中，4 份未收回，3 份无效，有效问卷共计 23 份。

5.1.1 运用层次分析法确立指标权重

本节以二级指标为例，计算一级要素对应的权重。由于数据繁多，计算过程复杂，本文利用 yaahp10.3 层次分析法软件，将设计好的 A 公司内部控制有效性评价体系各层次指标输入到软件中，如图 5.1 所示：

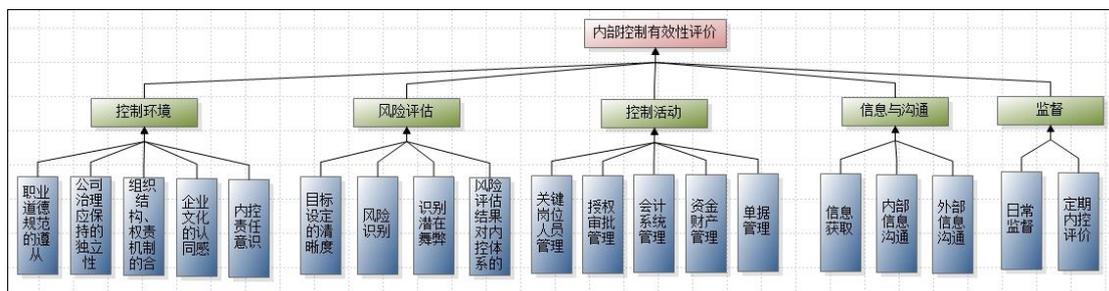


图 5.1 A 公司定性指标框架图

(1) 根据附录中第二部分专家对各层级重要性打分问卷结果，构建二级指标比较矩阵。如表 5.1 所示。

表 5.1 二级指标重要性打分表

二级指标	控制环境 F ₁	风险评估 F ₂	控制活动 F ₃	信息与沟通 F ₄	监督 F ₅
控制环境 F ₁	1	1/3	2	3	1/2
风险评估 F ₂	3	1	4	5	2
控制活动 F ₃	1/2	1/4	1	2	1/3
信息与沟通 F ₄	1/3	1/5	1/2	1	1/4
监督 F ₅	2	1/2	3	4	1

(3) 计算二级指标要素对应的权重。以几何平均法为例，具体计算过程如下：

首先，按各要素按行乘积，再开四次方；其次，按列归一化。将各个指标开四次方后除以四次方数之和，即可得到二级指标权重值。如下表 5.2 所示：

表 5.2 二级指标权重表

二级指标	ω
控制环境 F ₁	0.1599
风险评估 F ₂	0.4185
控制活动 F ₃	0.0973
信息与沟通 F ₄	0.0618
监督 F ₅	0.2625

(3) 进行一致性检验。

已知 ω 为 A 的特征向量，根据 $\lambda_{\max} = \sum_{i=1}^n \frac{[A\omega]_i}{n\omega_i}$ ，计算最大特征值 $\lambda_{\max} = 5.068$ ，

具体计算如下表 5.3 所示：

表 5.3 最大特征值计算表

二级指标	ω	$A\omega$	$A\omega/\omega$	λ_{max}
控制环境 F_1	0.1599	0.811	5.037	5.068
风险评估 F_2	0.4185	2.125	5.108	
控制活动 F_3	0.0973	0.493	5.031	
信息与沟通 F_4	0.0618	0.313	5.048	
监督 F_5	0.2625	1.334	5.092	

根据 $CI = (\lambda_{max} - n) / (n - 1) = (5.068 - 5) / (5 - 1) = 0.017$ (n 为矩阵阶数)，查阅 RI 值表 5.4 得出，5 阶矩阵的 RI 值为 1.12。

表 5.4 随机一致性指标 RI 指表

n	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
RI	0	0	0.58	0.90	1.12	1.24	1.32	1.41	1.45	1.49	1.51

因此，由 $CR = CI / RI = 0.017 / 1.12 = 0.015 < 0.1$ ，说明该矩阵通过一致性检验，权重值合理。因此，我们得出二级指标 F_1 、 F_2 、 F_3 、 F_4 、 F_5 的权重值分别为：0.1599、0.4185、0.0973、0.0618、0.2625。同理，受数据繁多的影响，采用 yaahp10.3 软件确定三级指标权重值。

对控制环境进行权重赋值，如表 5.5 所示为控制环境要素层分析。一致性比例：0.0267；控制环境的权重：0.1599； λ_{max} ：5.1195。

表 5.5 控制环境权重表

控制环境	职业道德规范的遵从	公司治理应保 持的独立性	组织结构、权责 机制的合理性	企业文化 的认同感	内控责 任意识	W_i
职业道德规范的遵从	1	2	3	6	4	0.4350
公司治理应保 持的独立性	1/2	1	1/2	3	2	0.1701
组织结构、权责 机制的合理性	1/3	2	1	4	3	0.2426
企业文化的认 同感	1/6	1/3	1/4	1	1/2	0.0576
内控责任意识	1/4	1/2	1/3	2	1	0.0946

对风险评估进行权重赋值，如表 5.6 所示为风险评估要素层分析。一致性比例：0.0539；风险评估的权重：0.4185； λ_{max} ：4.1440。

表 5.6 风险评估权重表

风险评估	目标设定的 清晰程度	风险识别	识别潜在 舞弊	风险评估结果对 内控体系的影响	W_i
目标设定的清晰程度	1	1/2	3	4	0.3181
风险识别	2	1	3	4	0.4491
识别潜在舞弊	1/3	1/3	1	3	0.1553
风险评估结果对内 控体系的影响	1/4	1/4	1/3	1	0.0775

对控制活动进行权重赋值，如表 5.7 所示为控制活动要素层分析。一致性比例：0.0345；控制活动的权重：0.0973； λ_{max} ：5.1546。

表 5.7 控制活动权重表

控制活动	关键岗位 人员管理	授权审批 管理	会计系统 管理	资金财产 管理	单据 管理	W_i
关键岗位人员管理	1	1/2	4	2	3	0.2624
授权审批管理	2	1	4	3	4	0.4045
会计系统管理	1/4	1/4	1	1/3	1/2	0.0653
资金财产管理	1/2	1/3	3	1	3	0.1769
单据管理	1/3	1/4	2	1/3	1	0.0910

对信息与沟通进行权重赋值，如表 5.8 所示为信息与沟通要素层分析。一致性比例：0.0088；信息与沟通的权重：0.0618； λ_{\max} ：3.0092。

表 5.8 信息与沟通权重表

信息与沟通	信息获取	内部信息沟通	外部信息沟通	W_i
信息获取	1	2	3	0.5396
内部信息沟通	1/2	1	2	0.2970
外部信息沟通	1/3	1/2	1	0.1634

对监督进行权重赋值，如表 5.9 所示为监督要素层分析。一致性比例：0.0000；监督的权重：0.2625； λ_{\max} ：2.0000。

表 5.9 监督权重表

监督	日常监督	定期内控评价	W_i
日常监督	1	4	0.8000
定期内控评价	1/4	1	0.2000

从一致性比例可以看出，各项指标均通过一致性检验，即 $CR < 0.1$ ，证明问卷结果有效。综合上述表格汇总得出 A 公司内部控制五要素和 19 项原则的定性指标权重集，如表 5.10 所示。

表 5.10 A 公司内部控制有效性评价定性指标权重集

一级指标	二级指标	权重	三级指标	权重
内部控制有 效性评价	F ₁ : 控制环境	0.1599	F ₁₁ : 职业道德规范的遵从	0.4350
			F ₁₂ : 公司治理应保持的独立性	0.1701
			F ₁₃ : 组织结构、权责机制的合理性	0.2426
			F ₁₄ : 企业文化的认同感	0.0576
			F ₁₅ : 内控责任意识	0.0946
	F ₂ : 风险评估	0.4185	F ₂₁ : 目标设定的清晰度	0.3181
			F ₂₂ : 风险识别	0.4491
			F ₂₃ : 识别潜在舞弊	0.1553
			F ₂₄ : 风险评估结果对内控体系的影响	0.0775
	F ₃ : 控制活动	0.0973	F ₃₁ : 关键岗位人员管理	0.2624
			F ₃₂ : 授权审批管理	0.4045
			F ₃₃ : 会计系统管理	0.0653
			F ₃₄ : 资金财产管理	0.1769
			F ₃₅ : 单据管理	0.0910
F ₄ : 信息与沟通	0.0618	F ₄₁ : 信息获取	0.5396	
		F ₄₂ : 内部信息沟通	0.2970	
		F ₄₃ : 外部信息沟通	0.1634	
F ₅ : 监督	0.2625	F ₅₁ : 日常监督	0.8000	
		F ₅₂ : 定期内控评价	0.2000	

5.1.2 运用模糊综合评价法进行评分

确定 A 公司二三级指标的权重后, 需要对各指标在 A 公司的具体执行情况进行评分, 最终得出定性指标得分。根据问卷调查第三部分数据, 整理选取有效问卷, 计算出每个隶属度评分等级占问卷总份数的比例, 如表 5.11 所示。

表 5.11 A 公司内部控制有效性评价指标隶属度表

要素层	指标	隶属度				
		优	良	中	较差	差
控制环境 (F ₁)	职业道德规范的遵从 (F ₁₁)	0.5	0.4	0.1	0	0
	公司治理应保持的独立性 (F ₁₂)	0.4	0.4	0.2	0	0
	组织结构、权责机制的合理性 (F ₁₃)	0.6	0.3	0.1	0	0
	企业文化的认同感 (F ₁₄)	0.5	0.3	0.2	0	0
	内控责任意识 (F ₁₅)	0.2	0.5	0.2	0.1	0
风险评估 (F ₂)	目标设定的清晰度 (F ₂₁)	0.5	0.3	0.2	0	0
	风险识别 (F ₂₂)	0.2	0.2	0.4	0.1	0.1
	识别潜在舞弊 (F ₂₃)	0.2	0.4	0.3	0.1	0
	风险评估结果对内控体系的影响 (F ₂₄)	0.2	0.3	0.4	0.1	0
控制活动 (F ₃)	关键岗位人员管理 (F ₃₁)	0.3	0.2	0.3	0.2	0
	授权审批管理 (F ₃₂)	0.3	0.3	0.3	0.1	0
	会计系统管理 (F ₃₃)	0.3	0.2	0.4	0.1	0
	资金财产管理 (F ₃₄)	0.2	0.3	0.4	0.1	0
	单据管理 (F ₃₅)	0.1	0.3	0.4	0.2	0
信息与沟通(F ₄)	信息获取 (F ₄₁)	0.5	0.4	0.1	0	0
	内部信息沟通 (F ₄₂)	0.4	0.4	0.2	0	0
	外部信息沟通 (F ₄₃)	0.3	0.3	0.2	0.2	0
监督 (F ₅)	日常监督 (F ₅₁)	0.3	0.2	0.3	0.2	0
	定期内控评价 (F ₅₂)	0.3	0.3	0.3	0.1	0

根据隶属度得分，将评价等级划分为五个等级，分别以“优秀、良好、中等、较差、差”的评语集表示，同时设定五个等级的分数分别为“100、80、60、40、20”，将评语集赋值为中间段平均值。首先分别计算出 19 个原则层评分，再根据原则层评分与其所对应的权重计算出 5 个要素层评分，最后再根据要素层评分及其权重得到总评分。具体计算步骤如下：

第一，构建评价因素集： $X=\{X_1, X_2, X_3 \dots X_n\}$ ；第二，建立评语集： $V=\{\text{优, 良, 中, 较差, 差}\}$ ；第三，将评语集赋值： $V=\{90, 70, 50, 30, 10\}$ ；第四，建立模糊矩阵 R；第五，利用合成运算得到综合评价： $A=W_1 * R = \{X_1, X_2, X_3 \dots X_n\}$ 。受篇幅影响，这里我们以控制环境要素下的 5 个原则层因素为例说明。

首先，根据问卷评分构造控制环境要素模糊关系矩阵：

$$F_{11} = [0.5 \quad 0.4 \quad 0.1 \quad 0 \quad 0] * \begin{bmatrix} 90 \\ 70 \\ 50 \\ 30 \\ 10 \end{bmatrix} = 78$$

$$F_{12} = [0.4 \quad 0.4 \quad 0.2 \quad 0 \quad 0] * \begin{bmatrix} 90 \\ 70 \\ 50 \\ 30 \\ 10 \end{bmatrix} = 74$$

$$F_{13} = [0.6 \quad 0.3 \quad 0.1 \quad 0 \quad 0] * \begin{bmatrix} 90 \\ 70 \\ 50 \\ 30 \\ 10 \end{bmatrix} = 80$$

$$F_{14} = [0.5 \quad 0.3 \quad 0.2 \quad 0 \quad 0] * \begin{bmatrix} 90 \\ 70 \\ 50 \\ 30 \\ 10 \end{bmatrix} = 76$$

$$F_{15} = [0.2 \quad 0.5 \quad 0.2 \quad 0.1 \quad 0] * \begin{bmatrix} 90 \\ 70 \\ 50 \\ 30 \\ 10 \end{bmatrix} = 63$$

将五要素在控制环境下所占权重转化为横向向量，把上述五要素评分结果转化成列向量，计算两个矩阵的乘积，即可得出控制环境要素的最终得分。

$$\begin{aligned}
 A &= W_i * R = [W_{11} \quad W_{12} \quad W_{13} \quad W_{14} \quad W_{15}] * \begin{bmatrix} A_{11} \\ A_{12} \\ A_{13} \\ A_{14} \\ A_{15} \end{bmatrix} \\
 &= [0.4350 \quad 0.1701 \quad 0.2426 \quad 0.0576 \quad 0.0946] * \begin{bmatrix} 78 \\ 74 \\ 80 \\ 76 \\ 63 \end{bmatrix} \\
 &= 33.93 + 12.59 + 19.41 + 4.38 + 5.96 \\
 &= 76.2698
 \end{aligned}$$

因此，控制环境（F₁）各个指标具体评分如下表 5.12 所示：

表 5.12 控制环境各指标得分表

二级指标	评价评分	三级指标	评价评分
控制环境（F ₁ ）	76.2698	职业道德规范的遵从（F ₁₁ ）	78
		公司治理应保持的独立性（F ₁₂ ）	74
		组织结构、权责机制的合理性（F ₁₃ ）	80
		企业文化的认同感（F ₁₄ ）	76
		内控责任意识（F ₁₅ ）	63

同理，计算出其余二、三级指标得分，汇总数据如表 5.13 所示：

表 5.13 二、三级指标得分汇总表

二级指标	评价评分	三级指标	评价评分
控制环境 (F ₁)	76.2698	职业道德规范的遵从 (F ₁₁)	78
		公司治理应保持的独立性 (F ₁₂)	74
		组织结构、权责机制的合理性 (F ₁₃)	80
		企业文化的认同感 (F ₁₄)	76
		内控责任意识 (F ₁₅)	63
风险评估 (F ₂)	64.0694	目标设定的清晰度 (F ₂₁)	76
		风险识别 (F ₂₂)	56
		识别潜在舞弊 (F ₂₃)	64
		风险评估结果对内控体系的影响 (F ₂₄)	62
控制活动 (F ₃)	63.2088	关键岗位人员管理 (F ₃₁)	62
		授权审批管理 (F ₃₂)	66
		会计系统管理 (F ₃₃)	64
		资金财产管理 (F ₃₄)	62
		单据管理 (F ₃₅)	56
信息与沟通 (F ₄)	74.5244	信息获取 (F ₄₁)	78
		内部信息沟通 (F ₄₂)	74
		外部信息沟通 (F ₄₃)	64
监督 (F ₅)	62.4	日常监督 (F ₅₁)	62
		定期内控评价 (F ₅₂)	64

最后，根据二级指标权重及得分，求出 A 公司定性指标的综合评价评分：

$$\begin{aligned}
 X_{\text{定性}} &= [W1 \quad W2 \quad W3 \quad W4 \quad W5] * \begin{bmatrix} A1 \\ A2 \\ A3 \\ A4 \\ A5 \end{bmatrix} \\
 &= [0.1599 \quad 0.4185 \quad 0.0973 \quad 0.0618 \quad 0.2625] * \begin{bmatrix} 76.2698 \\ 64.0694 \\ 63.2088 \\ 74.5244 \\ 62.4 \end{bmatrix} \\
 &= 12.1955 + 26.8130 + 6.1502 + 4.6056 + 16.38 \\
 &= 66.1461 \\
 &\approx 66
 \end{aligned}$$

5.2 定量指标估值

5.2.1 定量指标权重赋值

由于 A 医药公司属于小型批发零售企业，结合行业规模和所属类型，根据 2018 年国家发布的《企业绩效评价标准值》表中，选取医药及医疗器材批发与零售行业评价标准值（如表 5.14 所示），即 A 医药销售公司对应的关键财务指标评价标准值。

先对企业各财务指标评语集进行赋值，设置“优秀、良好、平均、较低、较差”的分数值分别为“100、80、60、40、20”。其中，若指标数据位于两项评级之间，则选取较低值作为指标所得分。经过与公司管理层讨论，结合 A 公司实际运营情况和财务指标对公司的各项程度，将四类指标分别赋权重为：偿债能力 30%、运营能力 20%、盈利能力 30%、发展能力 20%。

表 5.14 2018 年企业绩效评价标准值（医药及医疗器材批发与零售行业）

项目	优秀（100）	良好（80）	平均（60）	较低（40）	较差（20）	
盈利能力	权益净利率	25.6	13.1	9.8	4.3	-3.0
	总资产净利率	32.6	23.5	13.2	7.7	-8.5
	销售利润率	29.9	23.0	5.1	3.5	2.0
偿债能力	资产负债率	54.5	59.5	64.5	74.5	89.5
	速动比率	151.6	122.7	97.4	78.7	39.8
运营能力	总资产周转率（次）	3.7	2.8	1.6	1.1	0.4
	应收账款周转率（次）	17.1	9.9	4.8	1.4	0.6
发展能力	销售收入增长率	16.2	9.9	6.1	0.5	-5.3

数据来源：国务院国资委财务监督与考核评价局官网

5.2.2 定量指标估值

根据表 4.1 中列出的 2019 年 A 公司主要财务数据，对应表 5.15 企业绩效评价标准值找出财务数据对应得分。如表 5.15 所示：

表 5.15 A 医药公司财务指标得分

项目	比率	得分	
盈利能力	权益净利率	9.13%	40
	总资产净利率	26.7%	80
	销售利润率	9.16%	60
偿债能力	资产负债率	56.77%	80
	速动比率	98.6%	60
营运能力	总资产周转率（次）	1.75	60
	应收账款周转率（次）	6.38	60
发展能力	销售收入增长率	7.96%	60

根据上表进行计算，得出：

$$Y_{\text{定量}} = (40+80+60) / 3 * 30\% + (80+60) / 2 * 30\% + (60+60) / 2 * 20\% + 60 * 20\% = 63$$

5.3 综合评分分析

通过对 A 公司内部控制的有效性进行定性分析和定量分析,分别得出两者评分。定性指标从微观上反映了 A 公司内部控制的设计和运行情况,包括结构设置的合理性、业务活动执行的效果性等;而定量指标则从宏观上了解公司运行情况,通过财务数据直观反映公司业务的盈亏状况、经营效果等。本文将二者评分进行综合评价,使内部控制有效性评价结果更加客观有效。

$$Z = \frac{\frac{2}{\frac{1}{x} + \frac{1}{y}} + \sqrt{\frac{x^2 + y^2}{2}}}{2} = \frac{64.5 + 64.5}{2} = 64.5$$

综合定性和定量得分后,得出 A 公司的内部控制有效性评价的综合得分为 64.5 分,对照表 4.10 企业等级类型设定,A 公司处于二类企业状态,说明企业的内部控制一般有效,公司内部控制存在一定的缺陷。下面对 A 公司定性指标与定量指标的具体评分进行评价。

(1) 控制环境方面,评分为 76.2698 分。企业组织结构、权责机制设置基本合理。但是,公司治理缺乏一定的独立性,员工对企业文化认同感有所欠缺,尤其是对公司内部控制责任意识相当不足。

(2) 风险评估方面,评分为 64.0694 分。企业在设定企业目标清晰度方面相对有效。但是,企业几乎不能够有效识别风险,在风险评估的过程中,对潜在舞弊行为的识别也尤为迟钝,同时,即使进行了风险评估,也没有很好地服务于内部控制体系,对风险识别及应对运用几乎无效。

(3) 控制活动方面,评分为 63.2088 分。企业内部关键岗位人员管理不到位,领导授权审批工作也相对混乱,没有完善的会计信息系统来服务于企业运转,在单据管理方面也是存在明显的问题。

(4) 信息与沟通方面,评分为 74.5244 分。企业获取信息的能力值得肯定,能够及时搜索信息并利用有效信息。但是,企业与外部市场的沟通相对不够积极,缺乏对外沟通的平台和渠道,外部信息与沟通存在缺陷。

(5) 监督方面,评分为 62.4 分。企业日常监督意识不强,监督机制薄弱,同时,也缺乏对内控体系的定期评价,内控体系形同虚设。

根据 A 公司关键财务指标得分情况发现,A 公司总体财务指标良好,在行业

未来发展中有一定的竞争优势。但是，应注意低于 60 分及 60 分左右的部分财务指标，如权益净利率就明显偏低。应调整财务结构，实现企业可持续发展。

5.4 A 公司内部控制优化建议

通过构建 A 医药公司内部控制有效性评价模型，运用定性和定量相结合分析计算，得出 A 公司内部控制有效性评价体系综合评分。根据评价结果提出优化与改进建议，具体分为以下几方面：

(1) 提高内控意识，重视内控建设

从定性指标得分可以看出，A 公司的内部控制责任意识 (F_{15}) 所占权重较低，说明全体员工对内部控制的重视程度较差，同时，公司缺乏有效的内部控制体系，未制定相应的内部控制制度。因此，应从以下几方面进行优化：

首先，将内控考核机制与员工薪资待遇相挂钩。A 公司在工资发放中应考虑内部控制在绩效考核中的评价，对于之前单一的职位薪金制度进行调整，从而进一步激发员工工作的积极性，形成良好的工作氛围，提高公司运转效率。具体来讲就是，根据内部控制部门制定的绩效评价标准，对工作中积极主动且成效显著的员工给予物质方面的奖励，体现员工的付出与回报比，提高员工的工作主动性，挖掘企业员工的自身潜力。

其次，构建健全高素质高水平的人才队伍。从表 3.3 的人力资源结构表中可以看出，A 公司在人员配置上缺乏高素质人才，人员整体学历水平较低，且公司在资金方面缺少流动性，应整合人力资源，招聘高素质、有医药销售经验的人员参与公司内部控制，从而进一步强化公司内控能力，加强公司的业务水平。

最后，加大对内部控制制度的宣传教育工作。在问卷过程中了解到，A 公司绝大多数普通员工对公司内部控制制度知之甚少，甚至有部分员工不清楚内部控制是什么。因此，加强公司员工对内部控制方面知识的了解，避免在工作中出现低级错误，对于制定的相关条款应该及时掌握，在公司内部网站上发布内部控制制度条款，向各部门发放内部控制制度手册，确保人手一份，定期开展一系列的内部控制宣传活动等。

(2) 健全风险评估体系，增强风险评估意识

风险评估指标在二级指标中所占权重处于较高位置，说明公司高管具备一定

的风险意识。但是在 A 公司内部的实际执行情况却很不理想，评分较低。具体应从以下几方面优化：

风险识别方面。首先，A 公司应加强对外部风险的认识。在大数据迅速发展的背景下，以往的医药流通模式已不适合现代经济发展的需要，且存在较大的风险隐患，A 公司应当紧跟时代步伐，因时制宜利用互联网构建新型医药流通平台，革新员工业务能力。其次，A 公司需提高对内部风险的认识。受药品仓储及保管环境的特殊要求，应定期检查药品存放环境是否适宜、定期检查药品存放的环境是否符合国家要求，如存在隐患问题，应及时解决，避免给公司、社会造成不良影响。

风险评估方面。公司应加强在风险预警方面的措施，比如聘请专业团队对公司的内部控制进行评估，从中找出风险点，对存在的风险应按照“一问题一整改”的模式，查漏补缺，将隐患降到最低。在药品采购的来源、存放的环境、销售的渠道等方面严格把控，对于全流程进行实地评估，根据问题制定相应的解决措施，充分发挥内部控制对企业的作用，为公司更好更快地发展保驾护航。加强控制活动管理，严格把控各项业务流程。

（3）加强控制活动管理，严格把控各项业务流程

从前文分析看出，A 公司控制活动在五项二级指标中评分相对较低。这归结于其各项三级指标活动均不健全。本文建议从以下几方面进行优化：

第一，重视关键岗位人员的管理。公司的重要岗位要明确内控的风险所在，如仓储运输岗、销售业务岗、财务岗等，要配备专业素质强且能够踏实工作的人员，除此之外，为避免重要部门的权利过于集中而出现内部问题，要定期做好岗位轮换工作，对于关键岗位的人员要进行严格审查，避免亲属裙带关系影响公司的正常运转，比如在公司具体业务层面，购货人员与销售人员进行分离，合同谈判人员与采购人员分离，采购人员与付款人员分离，询价人员与供应人员相分离，从而防止舞弊情况发生。

第二，严格把控审批关。A 公司要定期清查购货单据与销售单据，具体关注有违反公司采购制度的情况，如未经授权进行销售，销售单据没有签字盖章，采购凭证日期晚于入库单等情况，对相关越权人员采取惩罚措施，通过对这些情况的重点改善，带动其他审批事项严格执行。

第三，会计制度使用规范化、标准化。从定性指标数据可以看出，A 公司高管对会计系统的重视程度不高，权重占比较低。虽然创建了用友会计系统软件，但是具体执行很不到位，没有形成规范的会计控制。因此在 A 公司内部应该建立一套合规性的操作机制，在公司内部对不同职级的员工设置操作权限，各司其职，避免越权操作行为，保障财务信息的真实性和有效性；对于会计业务操作人员，除了加强财会业务的学习之外，更需要进一步提高自身职业素养，防止舞弊行为的发生。

第四，资金财产规范化管理。A 公司虽然在财务管理方面有一定的规章制度，但是是一些具体工作还存在漏洞，如会计人员与出纳人员有时兼任，存在一定的风险；其次，仓库保管人员有时参与仓库盘点工作，使盘点工作流于形式，无法从根本上杜绝舞弊事件的发生。因此公司在财务上应固定会计岗于出纳岗位的人员，仓库管理人员在盘点中不得参加同一时点的其他盘点工作，若存在盘点不清的问题，要从单据到凭证，再到实物进行全流程监督清查，做到账实相符，保证资金和财产安全。

第五，严格单据管理活动。从定性指标得分情况可以看出，公司高管对单据审批、保管的重视程度就不高，发票不规范行为层出不穷。因此，建议 A 公司建立单据审核系统，确保各项业务发生及金额有证可循；从采购到销售的全流程进行管理，如采购清单的填写、审核，货物的发放、退换，入库单、出库单的变更等情况，要做到真实、准确、及时、准确、合法；同时，严格把控销售环节各项流程，重点关注增值税发票、应收应付款项、客户往来账单、协议合同以及客户信息资料等原始凭证的开具审核，对其内容的真实性、数据金额的准确无误等保持高度谨慎。

（4）健全外部信息与沟通机制，促进行业良性发展

A 公司信息沟通指标得分在二级指标中处于较高得分，说明 A 公司整体信息沟通顺畅，能够将有效信息传递给信息使用者。但是，其三级指标下的外部信息与沟通却存在不足，具体优化措施如下：

与上下游企业做好沟通联络，掌握上下游企业的最新动态，为企业提供更有价值的信息，从而为企业发展提供决策保障。首先，A 公司应保持与上游供应商的密切联系与沟通。定期对上游药品、器械等供应商进行检查筛选，通过网络、

实地考察等方式掌握供应商有无不良记录，采购中要求供应商提供企业征信信息，在货款交付中，要按照交款规定做到收付一致。其次，对于下游销售方，要及时沟通联络，严守交货时间，诚信交易；通过走访销售企业，了解对方存在的困难，必要时可以提供延长收款时间的特殊优待，维持与对方的长期合作，从而在周边地区形成经济供应链；构建员工客户拜访制度，规定与客户沟通的频率、内容以及效果等内容，并将这些内容进行记录整理，保证沟通内容的完整性，避免业务人员借助公司政策支持，谋求自身利益，做出违法行为。

（5）构建健全的监督机制，保证企业内控有序运作

A 公司监督指标在二级指标中处于最低水平，说明公司内部缺乏有效的监督机制，从其三级指标得分来看，日常监督执行不力，内控定期自我评价的重视程度不够。因此，从以下两方面来进行优化。

第一，在公司内部要形成内控风险评价机制，从不同层面对公司进行全方位的监督评价，做好做细做实公司最后一道防线。对于监督工作中出现的漏洞，需要了解原因，并加以整改；第二，建立有效的惩罚奖励措施，对于业绩优良的员工进行一定数额的现金奖励，提高员工的积极性，对于业绩较差或者不上进的员工，应只保留其基本工资，停止发放绩效或下放一线。同时，设立内部审计部门，直属董事长直接管理，保持其独立性，确保审计工作落实更有效。内审部门应当合理区分日常监督和专项监督，对不同监督事项做不同的监督控制。比如，对于采购费用、销售费用等关键财务数据，应由专人负责保管并及时向公司高层汇报具体情况，从而提高数据利用率，为公司进一步决策打好坚实的基础；第三，加强对内控评价的重视，对内部控制进行周期性评价，能够有效发现内控存在的问题，并提出整改意见，完善内控评价内容及方法，使内控评价更好地发挥内部监督作用。

6 研究结论与不足

6.1 研究结论

本文基于内控五要素及《小企业内部控制规范（试行）》，结合 A 公司自身特点，为 A 公司构建一个切实可行的内部控制有效性评价体系，以期为其他小企业提供指导依据。并得出以下结论：

（1）本文通过构建一套全面的、符合小企业实际情况的内部控制有效性评价指标体系，可以提升小企业内部控制有效性评价结果的准确性，以期指导小企业发现内控缺陷并及时优化。本文针对小企业自身的特点，将小企业有代表性的内控定性指标与财务指标相结合，摒弃以往照搬大型企业有效性评价的模式，建立一套更加科学合理的评价体系，使得小企业内部控制有效性评价结果更为准确、合理。

（2）本文通过运用模糊层次分析法进行定性指标评分，在选取定性指标时结合小企业实际情况，并遵循成本效益原则，使评价体系不显累赘又能突出重点；在构建财务指标体系时，选取能够着重反映小企业财务状况的财务要素，进行定量指标估分。综合定性指标和定量指标使评价结果更加真实客观，使评价方法更科学客观且具有可操作性。

（3）本文将构建的小企业内部控制有效性评价体系应用到 A 医药公司内控体系中，并对该评价体系的可操作性进行验证。通过问卷调查获取样本量，并将有效问卷整理后运用到系统中，测算评分并提出优化建议，对其他小企业实施内控评价提供借鉴意义。该指标体系的构建也为其他小企业管理者指明方向，也可以将现有体系与本案例模型进行对比分析，查漏补缺本公司内部控制存在的缺陷并进行整改，进而提高经济效益。

6.2 研究不足

尽管本文写作是在阅读大量文献和专家问卷调查的基础上得以完成的，总结研究现状并进一步丰富了研究体系。但是，在具体写作过程中仍然存在一些不足之处：

首先,在选取定性指标时,考虑到小企业资金有限,没有全面列入定性指标,只是选取部分关键的、重要的指标,但这并不意味着未提到的指标就没有构建价值。因此,小企业管理者可以根据自身经济条件,在此评价体系的基础上适度加入其他指标,更好地为内部控制提供保障。

其次,本人只是通过问卷调查的方式向公司管理人员发放问卷,问卷的主体有待拓展。同时,问卷结果是否存在主观性或不真实性也无从考证,问卷结果缺乏客观性,因此本文的研究深度还不够。

最后,因为本人专业能力上的限制,还有时间和精力上也有限,本文只选取了一家具有代表性的小企业进行研究,并未对市场上其他小企业进行问卷调查,所以研究结论的说服力还不够强。

受成本和规模的局限性,未来小企业很难构建一套规范的内控有效性评价体系,我国目前的内部控制体系框架中也并没有重视这一问题。随着《规范(试行)》的出台,仍然有部分小企业缺乏对内部控制有效性评价的清晰认知,直到公司出现问题甚至破产之后才意识到内控的重要性,然而,亡羊补牢为时已晚。未来希望学者们将研究方向更多地面向小企业发展,考虑到小企业目前面临的困境,构建一个既能节省成本又能有效评价内部控制的评价体系,制定行业标准,规范指标体系,使小企业在健康规范的内部控制环境背景下创造自身价值。

参考文献

- [1] Ashton Richard. Materiality and Reportable conditions[J]. Journal of accountancy, 2013,(7): 17-18.
- [2] Albawab A. The Role of the Elements of the Internal Control by the Commission (COSO) in Improvement of the External Auditor Performance[J]. A Field Study on the Public Jordanian Accountants, 2015,(98): 47-83.
- [3] Andrew. Factors are related to internal control disclosure[J]. Journal of accounting economics, 2009,(6): 190-209.
- [4] Chunli Liu, Bin Lin, Wei Shu. Employee quality, monitoring environment and internal control[J]. China Journal of Accounting Research, 2017,(10): 51-70.
- [5] COSO. Internal Control—Integrated Frame Work[J]. 1992,(03).
- [6] COSO. Enterprise Risk Management—Integrated Framework[J]. 2004,(02).
- [7] Fama and M Jensen. Separation of Ownership and Control[M]. Journal of Law and Economics[J]. 2003,(04): 37-48.
- [8] DanielW. Colin. The Discovery and Reporting of Internal Control Deficiencies Prior to SOX-Mandate[J].Journal of Accounting and Economics, 2007,(9): 166-192.
- [9] Hwang S, Shin T, Han I. CRAS-CBR: Internal control risk assessment system using case based reasoning[J]. Expert Systems, 2004,(1): 22-33.
- [10] Henry, Theresa F, Shon, John J and Weiss, Renee E. Does Executive Compensation Incentivize Managers to Create Effective Internal Control Systems[M/OL]. 2008,(09).
- [11] James, Donald Espersen. The Matrix Revisited[J]. The Internal Auditor, 2004,(8): 113-15.
- [12] Jokipil, Annukka. Determinants and consequences of internal control in firms: a contingency, theory based analysis[J]. Journal of Management & Governance, 2010,(4): 115-144.
- [13] Kopp, O'Donnell. The influence business-process focus on category knowl

- edge internal control evaluation[J]. *Accounting organization and Society*, 2008,(1): 423-434.
- [14] KPMG(UK). The KPMG Review[J]. *Internal Control:A Practice Guide*, 1999,(6): 5-8.
- [15] Michael Ramos. Just how effective is your internal control[J]. *Journal of Corporate Accounting and Finance*, 2004,(15): 29-33.
- [16] McNally, J. Stephen. Control self-Assessment: Everybody Pitching in with controls[J]. *Pennsylvania CPA Journal*, 2007,(8): 32-35.
- [17] Philip Ayagre, Joseph Nartey. The effectiveness of internal control systems of banks: The case of Ghanaian banks[J]. *International Journal of Accounting and Financial Reporting*, 2014,(4): 377-389.
- [18] Schwartz. How to access internal control[J]. *American economic Review*, 2013,(7): 11-15.
- [19] 安芳. 内部控制有效性文献综述[J]. *合作经济与科技*, 2013, (16): 58-59.
- [20] 毕德富, 杨金栋, 王雪, 殷允凤. 基层外汇局内部控制有效性评价模型及应用—基于新版 COSO 内部控制框架原则[J]. *中国内部审计*, 2016, (08): 15-21.
- [21] 财政部等五部委(财政部、证监会、审计署、银监会、保监会), 企业内部控制基本规范. 2008.
- [22] 财政部等五部委(财政部、证监会、审计署、银监会、保监会), 企业内部控制配套指引(应用指引、评价指引、审计指引). 2010.
- [23] 陈关亭, 黄小琳, 章甜. 基于企业风险管理框架的内部控制评价模型及应用[J]. *审计研究*. 2013, (6): 93-101.
- [24] 陈汉文, 张宜霞. 企业内部控制的有效性及其评价方法[J]. *审计研究*. 2008, (7): 24-27.
- [25] 陈汉文, 吴益兵, 李荣, 徐臻真. 萨班斯法案 404 条款: 后续进展[J]. *会计研究*, 2005, (02): 82-86.
- [26] 陈留平, 王昊笈. 小型企业内部控制规范的特点研究—基于《较小型公众公司财务报告内部控制指南》之比较[J]. *会计之友*, 2017, (12): 35-37.
- [27] 程新生. 公司治理、内部控制、组织结构互动关系研究[J]. *会计研究*, 2004,

- (4):14-18.
- [28]戴文涛. 中国上市公司内部控制评价模式构建与企业内控评价[J]. 当代会计, 2014, (02):3-4.
- [29]樊霞. 内部控制的有效性探讨[J]. 经营管理者, 2011, (21):189.
- [30]韩传模, 汪士果. 基于 AHP 的企业内部控制模糊综合评价[J]. 会计研究, 2009, (04):55-61.
- [31]黄翔. 探析中小企业内部控制评价体系的构建[J]. 商场现代化, 2012, (31):88-89.
- [32]黎鹭丹, 王晨未. 完善小企业内部控制对策与建议[J]. 现代商贸工业, 2020, (02):105-106.
- [33]李维安, 戴文涛. 公司治理、内部控制、风险管理的关系框架——基于战略管理视角[J]. 审计与经济研究, 2013, (04):3-12.
- [34]林斌, 林东杰, 胡为民, 谢凡, 阳尧. 目标导向的内部控制指数研究[J]. 会计研究, 2014, (08):16-24.
- [35]刘娜, 李成. 离差最大化组合赋权法的内部控制评价——基于沪深银行类上市公司数据的检验[J]. 价值工程, 2015, (12):33-35.
- [36]骆良彬, 王河流. 基于 AHP 的上市公司内部控制质量模糊评价[J]. 审计研究, 2008, (06):84-90.
- [37]莫力. 构建中小企业内部控制风险评估体系的思考[J]. 商业经济, 2014, (03):39-40.
- [38]齐保垒, 田高良. 基于财务报告的内部控制缺陷影响因素研究[J]. 管理评论, 2012, (4):133-140.
- [39]唐大鹏, 吉津海, 支博. 行政事业单位内部控制评价:模式选择与指标构建[J]. 会计研究, 2015, (01):68-75.
- [40]韦丽丽. COSO-ERM 新框架下小企业内部控制优化研究[D]. 安徽财经大学, 2019.
- [41]吴洁. 《小企业内部控制规范(试行)》初步解读[J]. 企业改革与管理, 2019, (05):33-115.
- [42]吴益兵, 张海平, 林波. 上市公司股权激励制度执行中的问题与建议[J]. 财务

- 与会计, 2008, (20):28-30.
- [43]夏萍. 《小企业内部控制规范(试行)》探微[J]. 中国农业会计, 2017, (08):20-22.
- [44]谢海娟, 刘晓臻, 王新闪. 内部控制有效性对营运资金管理效果的影响[J]. 财会月刊, 2016, (06):70-76.
- [45]谢竹云, 卫尉, 徐彪. 企业内部控制有效性影响因素的实证[J]. 统计与决策, 2017, (14):174-177.
- [46]徐萍. 小微企业内部控制的现状及改进措施[J]. 现代商业, 2019, (24):121-122.
- [47]许瑜, 冯均科. 企业内部控制有效性评价体系的构建[J]. 财会月刊, 2020, (18):96-101.
- [48]许瑜, 冯均科, 李若昕. CEO激励、媒体关注与内部控制有效性的关系研究[J]. 审计与经济研究, 2017, (02):35-45.
- [49]杨莉. 萨班斯法案(SOX)404条款对内部控制有效性评估的研究与借鉴[J]. 辽宁经济, 2017, (11):48-49.
- [50]曾欲芸. 关于企业内部控制有效性评价的思考[J]. 时代经贸, 2020, (07):81-82.
- [51]张继德, 纪佃波, 孙永波. 企业内部控制有效性影响因素的实证研究[J]. 管理世界, 2013, (08):179-180.
- [52]张淑慧. 基于风险管理的内部控制评估方法探讨[J]. 重庆工商大学学报(社会科学版), 2008, (25):32-35.
- [53]张先治, 戴文涛. 中国企业内部控制评价系统研究[J]. 审计研究, 2011, (01):69-78.
- [54]张宜霞. 企业内部控制评价的标准及设计[J]. 会计之友(下旬刊), 2007, (06):42-43.
- [55]赵锡尧. 基于美英内部控制评价与报告体系比较的思考与借鉴[J]. 审计月刊, 2007, (5):9-10.
- [56]周硕华. 小微企业财务风险及内部控制策略[J]. 财经界(学术版), 2019, (10):94-95.

- [57]朱德胜,张菲菲. 内部控制有效性、股权制衡与公司绩效[J]. 会计之友, 2016, (02):94-100.
- [58]朱荣恩,应唯,袁敏. 美国财务报告内部控制评价的发展及对我国的启示[J]. 会计研究, 2003, (08):48-53.

附 录

A 医药公司内部控制有效性评价调查问卷

尊敬的女士/先生：

您好！我是兰州财经大学会计学院审计专业的硕士研究生，很感谢您在百忙之中抽出时间来填写该问卷。现以贵公司为案例背景研究小企业内部控制有效性评价的相关问题。请您结合公司实际情况及您所了解的相关情况真实填写，感谢您的支持与配合。此外，本问卷采用无记名形式，仅为论文研究所用，确保贵公司内部信息不被泄露，请您放心填写。

本问卷共包括三部分内容，第一部分为公司内部控制五要素重要性排序，第二部分是定性指标中二级指标和三级指标的重要性打分，第三部分是对各项指标在公司的实际执行情况打分。下表为具体的指标设计，具体指标用符号表示，如表 A.1 所示。

表 A.1 调查问卷指标设计

一级指标	二级指标	三级指标
内部控制有效性评价	F ₁ : 控制环境	F ₁₁ : 职业道德规范的遵从
		F ₁₂ : 公司治理应保持的独立性
		F ₁₃ : 组织结构、权责机制的合理性
		F ₁₄ : 企业文化的认同感
		F ₁₅ : 内控责任意识
	F ₂ : 风险评估	F ₂₁ : 目标设定的清晰度
		F ₂₂ : 风险识别
		F ₂₃ : 识别潜在舞弊
		F ₂₄ : 风险评估结果对内控体系的影响
	F ₃ : 控制活动	F ₃₁ : 关键岗位人员管理
		F ₃₂ : 授权审批管理
		F ₃₃ : 会计系统管理
		F ₃₄ : 资金财产管理
		F ₃₅ : 单据管理
	F ₄ : 信息与沟通	F ₄₁ : 信息获取
F ₄₂ : 内部信息沟通		
F ₄₃ : 外部信息沟通		
F ₅ : 监督	F ₅₁ : 日常监督	
	F ₅₂ : 定期内控评价	

第一部分 企业内部控制重要性排序

填写规则：请对以下内部控制五要素的重要性进行排序，根据从大到小的顺序，在横线上填写具体的指标符号（具体符号所代表的指标含义详见表A.1）。

1. 内部控制有效性的五大影响因素排列（ F_1 — F_5 ）

_____ > _____ > _____ > _____ > _____

2. 对控制环境因素重要性排列（ F_{11} — F_{15} ）

_____ > _____ > _____ > _____ > _____

3. 对风险评估因素重要性排列（ F_{21} — F_{24} ）

_____ > _____ > _____ > _____

4. 对控制活动因素重要性排列（ F_{31} — F_{35} ）

_____ > _____ > _____ > _____ > _____

5. 对信息与沟通因素重要性排列（ F_{41} — F_{43} ）

_____ > _____ > _____

6. 对监督因素重要性排列（ F_{51} — F_{52} ）

_____ > _____

第二部分 企业内部控制各要素重要性打分

本问卷主要调查两因素相比较的重要性大小，具体打分标准如表 A.2 所示。其中，a 表示列向指标，b 表示横向指标， F_{ab} 表示 a 对 b 的重要性程度， F_{ba} 表示 b 对 a 的重要性程度。比如，对于表 A.4 中第二行第三列，就表示 F_{11} （职业道德规范的遵从）相比 F_{12} （公司治理应保持的独立性）的重要性程度，若填写数字 7，就表示 F_{11} 相比 F_{12} 强烈重要。为保证问卷的有效性，请您只填写白色区域，灰色区域无需填写。

表 A.2 层次分析法使用规则

量化数值	意义	具体说明
9	极端重要	对于 b 而言，a 处于极端重要的位置
7	强烈重要	对于 b 而言，a 处于强烈重要的位置
5	明显重要	对于 b 而言，a 处于明显重要的位置
3	稍微重要	a 比 b 稍微重要
1	同等重要	a 与 b 同等重要
1/3	稍微不重要	b 比 a 稍微重要
1/5	明显不重要	对于 a 而言，b 处于明显重要的位置
1/7	强烈不重要	对于 a 而言，b 处于强烈重要的位置
1/9	极端不重要	对于 a 而言，b 处于极端重要的位置
2、4、6、8	/	重要性程度在对应的上下两个指标之间

注意：比较需具有一致性，若 A 比 B 重要 ($A > B$)，且 B 比 C 重要 ($B > C$)，则 A 亦比 B 重要 ($A > B$)，即 $A > B > C$

表 A.3 五要素重要性对比

	F_1	F_2	F_3	F_4	F_5
F_1					
F_2					
F_3					
F_4					
F_5					

表 A.4 控制环境原则层对比

	F ₁₁	F ₁₂	F ₁₃	F ₁₄	F ₁₅
F ₁₁					
F ₁₂					
F ₁₃					
F ₁₄					
F ₁₅					

表 A.5 风险评估原则层对比

	F ₂₁	F ₂₂	F ₂₃	F ₂₄
F ₂₁				
F ₂₂				
F ₂₃				
F ₂₄				

表 A.6 控制活动原则层对比

	F ₃₁	F ₃₂	F ₃₃	F ₃₄	F ₃₅
F ₃₁					
F ₃₂					
F ₃₃					
F ₃₄					
F ₃₅					

表 A.7 信息与沟通原则层对比

	F ₄₁	F ₄₂	F ₄₃
F ₄₁			
F ₄₂			
F ₄₃			

表 A.8 监督活动原则层对比

	F ₅₁	F ₅₂
F ₅₁		
F ₅₂		

第三部分 A 公司内部控制各要素有效性评分

请对以下各项内部控制要素在贵公司内的执行情况进行评价。填写规则：在某因素相应的分数内打对勾。

表 A.9 内控因素评价评分

评价因素	评价得分				
	优 (80-100)	良 (60-80)	一般 (40-60)	差 (20-40)	极差 (0-20)
职业道德规范的遵从 F ₁₁					
公司治理应保持的独立性 F ₁₂					
组织结构、权责机制的合理性 F ₁₃					
企业文化的认同感 F ₁₄					
内控责任意识 F ₁₅					
目标设定的清晰度 F ₂₁					
风险识别 F ₂₂					
识别潜在舞弊 F ₂₃					
风险评估结果对内控体系的影响 F ₂₄					
关键岗位人员管理 F ₃₁					
授权审批管理 F ₃₂					
会计系统管理 F ₃₃					
资金财产管理 F ₃₄					
单据管理 F ₃₅					
信息获取 F ₄₁					
内部信息沟通 F ₄₂					
外部信息沟通 F ₄₃					
日常监督 F ₅₁					
定期内控评价 F ₅₂					

后 记

岁月如梭，一晃神研究生三年时光就在指缝中悄然滑过，不禁想起朱自清先生所著散文《匆匆》。年少不知文中意，再读已是文中人。似乎还清晰地记得研一刚踏进校园的那一刻，熟悉的同学、熟悉的老师，熟悉图书馆里窸窣的翻书声，竟在这一刻来不及跟你们说再见。

此时的我，正坐在图书馆里的某个角落敲打着键盘整理起思绪。论文将至，从选题到初稿再到结稿，感谢我的导师李希富老师。感谢他为我撰写论文提供思路，指导我完成一次又一次的论文修改，感谢他在百忙之中为我们填写的论文修改意见，感谢他为我们一张张审批表签的每一次字。同时，感谢我在学校三年认识的每一位老师，三尺讲台育桃李，感谢您们为我们传道、授业、解惑，让我们在提升自身专业知识的同时，也学会了做一名讲文明、守道德的成年人。在这里我想说，“老师，您辛苦了！”

父母之爱子，则为计深远。感谢我的父母，感谢他们的辛苦操劳换来我的成长。长大后才会明白，父母一生之所系便是子女，我的成功或失败，快乐或悲伤，都由父母接纳并向我传递新的力量。子欲养而亲不待，看着父母依稀可见的白发，才逐渐明白岁月是把无情的利刃，等不及子女的成长他们便真的老了。愿岁月可停留，留住他们的年轻与风华，带走他们的烦恼与忧愁。同时，还有与我血脉相通的弟弟，研究生毕业这一年也是他面临高考的一年，愿他披荆斩棘，不负众望。愿他阅尽千帆，归来仍然是少年。

最后，感谢陪我度过研究生时光的各位同学、好友，朝夕陪伴三年之久也是一种缘分。无论在生活中、学习中，都曾遇到过不如意的时候，很感谢我的室友们，在我烦恼、沮丧时给予我关心和鼓励，让我重拾信心和快乐。还要感谢我的朋友们，每一次的诉说和聆听都是心灵的共通，因为她们的存在，使我的生活五彩缤纷。

至此，如梦初醒，论文到此收尾。感谢那个一路走来不断努力、积极向上的自己，唯有努力，才能成就梦想。愿我们每一位有心人，不忘初心，在人生这条路上砥砺前行。