

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 C 公司内部控制有效性评价研究

研究生姓名: 向首丞

指导教师姓名、职称: 李希富 教授 王啟明 高级会计师

学科、专业名称: 审计

研究方向: 内部审计

提交日期: 2023 年 6 月 19 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： 何首杰 签字日期： 2023.6.11

导师签名： 李军 签字日期： 2023.6.13

导师(校外)签名： 王. 6. 14 签字日期： 2023.6.14

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內容。

学位论文作者签名： 何首杰 签字日期： 2023.6.11

导师签名： 李军 签字日期： 2023.6.13

导师(校外)签名： 王. 6. 14 签字日期： 2023.6.14

Research on Effectiveness Evaluation of Internal Control of C Corporations

Candidate : Xiang Shoucheng

Supervisor:Li Xifu Wang Qiming

摘 要

农业作为我国和党高度重视的行业,国家和党对农业企业发展提出了更为严格的经营要求,必须提升产业结构、提高产业质量、强化产业标准,这样才能适应现代化农业的发展,这也是农业企业未来的发展方向。但是,我国农业上市公司近年来的经营情况却不容乐观,显现出了很多问题:整体经营状况不佳、风险管理能力有限、忽略持续发展。通过研究不难发现,由于农业公司内部制度出现相关问题,以及内部控制制度存在一定缺陷,所以才导致了这些问题的产生。因此,找到农业公司内部控制流程的设计和运行问题,是当前的燃眉之急,只有解决了内控的设计与运行问题,才能改善农业公司的内部控制有效性,实现农业上市公司的持续发展。想要改善公司的内控有效性以及找到内控的薄弱环节,可以根据农业公司的行业及业务特点建立适合自身企业的内控评价体系,对公司的内部控制状况进行客观的评估,找到内部控制薄弱点并制定合理的改善措施。

首先本文对国内外有关内部控制有效性的相关研究进行了梳理,详细阐述了内控有效性、内控有效性评价标准、内控有效性影响因素、内控有效性评价方法等相关概念,介绍了委托代理理论、COSO2017 框架等理论基础的主要内容及在本文中的运用,并搜集我国出台的内部控制相关指引等政策作为本文的写作依据,为本文的后续写作提供了充实的理论工具以及政策依据。其次,本文对 C 公司目前的内部控制状况和评价进行了总结,分析了存在的问题,得出 C 公司目前急需一个更加有效的内控评价体系;然后,根据 C 公司农业行业的特点和 C 公司实际情况,遵循相关构建原则,以 COSO2017 框架的五要素以及 20 项基本原则作为指引,选取了 25 个具体的定性评价指标,并选取具有关键代表性的 8 个财务指标作为定量评价指标,建立了 C 公司内控有效性评价指标体系;在此之后,收集整理问卷调查得到的数据,综合运用层次分析法和模糊综合评价法,确定权重并赋值;最后,通过对 C 公司内控有效性的综合评价,得出结论: C 公司的内部控制基本有效,但仍然存在薄弱环节及不足之处。因此,本文相应地提出了 5 条 C 公司内部控制有效性改善建议,同时也为我国的农业企业现代化发展以及内部控制有效性改善提供了借鉴意义。

关键词: COSO2017 内部控制 有效性评价 层次分析法 模糊综合评价法

Abstract

Agriculture is an industry that our country and the Party attach great importance to. The country and the Party have put forward stricter operational requirements for the development of agricultural enterprises. It is necessary to upgrade the industrial structure, improve industrial quality, and strengthen industrial standards in order to adapt to the development of modern agriculture, which is also the future development direction of agricultural enterprises. However, the operating situation of agricultural listed companies in China in recent years is not optimistic, showing many problems: poor overall operating conditions, limited risk management capabilities, and neglect of sustainable development. Through research, it is not difficult to find that the internal system of agricultural companies has related problems, as well as certain defects in the internal control system, which led to the emergence of these problems. Therefore, finding out the design and operation issues of internal control processes in agricultural companies is an urgent task at present. Only by solving the design and operation issues of internal control can the effectiveness of internal control in agricultural companies be improved and the sustainable development of agricultural listed companies be realized. To improve the effectiveness of the company's internal control and identify weaknesses in internal control, one can establish an internal control evaluation system suitable for one's own enterprise based on the

industry and business characteristics of an agricultural company, objectively evaluate the company's internal control status through the evaluation obtained, identify weaknesses in internal control, and formulate reasonable improvement measures.

This paper combines qualitative and quantitative methods, firstly, combines relevant research on internal control effectiveness at home and abroad, elaborates on relevant concepts such as internal control effectiveness, evaluation criteria of internal control effectiveness, influencing factors of internal control effectiveness and evaluation methods of internal control effectiveness, and introduces the principal-agent theory, COSO2017 framework and other theoretical basis and its application in this paper. And collect relevant policies such as internal control guidelines issued by our country as the basis for writing this paper, which provides substantial theoretical tools and policy basis for the follow-up writing of this paper. Secondly, this article summarizes the current internal control status and evaluation of C Company, analyzes the existing problems, and concludes that C Company urgently needs a more effective internal control evaluation system; Then, based on the characteristics of the agricultural industry of Company C and the actual situation of Company C, following relevant construction principles, guided by the five elements of the COSO 2017 framework and 20 basic principles, 25 specific qualitative evaluation indicators were selected, and

8 key representative financial indicators were selected as quantitative evaluation indicators to establish an evaluation index system for the effectiveness of internal control of Company C; After that, collect and sort out the data obtained from the questionnaire survey, comprehensively use the analytic hierarchy process and fuzzy comprehensive evaluation method to determine the weight and assign a value; Finally, through a comprehensive evaluation of the effectiveness of internal control in Company C, it is concluded that the internal control of Company C is basically effective, but there are still weak links and shortcomings. Therefore, this article accordingly proposes five suggestions for improving the effectiveness of internal control in Company C, which also provides reference significance for the modernization development of agricultural enterprises and the improvement of the effectiveness of internal control in China.

Keywords: COSO2017; Internal control; Efficiency evaluation; Analytic hierarchy process; Fuzzy comprehensive evaluation.

目 录

| | |
|--------------------------------|----|
| 1 绪论 | 1 |
| 1.1 研究背景..... | 1 |
| 1.2 研究意义..... | 2 |
| 1.2.1 理论意义..... | 2 |
| 1.2.2 实践意义..... | 2 |
| 1.3 国内外相关研究..... | 2 |
| 1.3.1 国外研究现状..... | 2 |
| 1.3.2 国内研究现状..... | 4 |
| 1.3.3 国内外研究现状评述..... | 5 |
| 1.4 研究的主要内容与方法..... | 7 |
| 1.4.1 研究的主要内容..... | 7 |
| 1.4.2 研究思路..... | 8 |
| 1.4.3 研究方法..... | 8 |
| 2 概念界定及理论基础 | 10 |
| 2.1 相关概念界定..... | 10 |
| 2.1.1 内部控制..... | 10 |
| 2.1.2 内部控制有效性..... | 10 |
| 2.1.3 内部控制有效性评价..... | 11 |
| 2.2 理论基础..... | 11 |
| 2.2.1 委托代理理论..... | 11 |
| 2.2.2 COSO2017 内部控制整合框架..... | 12 |
| 2.2.3 内部控制理论..... | 13 |
| 3 C 公司基本概况及内部控制现状 | 14 |
| 3.1 C 公司基本概况..... | 14 |
| 3.1.1 公司简介..... | 14 |
| 3.1.2 公司的组织架构..... | 14 |
| 3.1.3 公司经营情况..... | 14 |

| | |
|-------------------------------------|-----------|
| 3.2 C 公司内部控制现状 | 15 |
| 3.2.1 治理与文化分析 | 15 |
| 3.2.2 战略和目标设定分析 | 16 |
| 3.2.3 绩效分析 | 17 |
| 3.2.4 审阅和修订分析 | 17 |
| 3.2.5 信息、沟通和报告分析 | 18 |
| 3.3 C 公司内部控制评价现状分析 | 18 |
| 4 C 公司内部控制有效性评价指标体系的构建 | 20 |
| 4.1 构建原则 | 20 |
| 4.1.1 全面性原则 | 20 |
| 4.1.2 科学性原则 | 20 |
| 4.1.3 重要性原则 | 20 |
| 4.1.4 层次性原则 | 20 |
| 4.1.5 定性与定量结合原则 | 21 |
| 4.2 构建评价指标体系 | 21 |
| 4.2.1 定性指标体系 | 21 |
| 4.2.2 定量指标体系 | 23 |
| 4.2.3 综合评价指标体系 | 25 |
| 4.3 综合评价标准 | 25 |
| 5 C 公司内部控制评价 | 27 |
| 5.1 数据来源及样本整理 | 27 |
| 5.2 层次分析法确定指标权重 | 27 |
| 5.3 评价指标估值 | 28 |
| 5.3.1 定性指标估值及一致性检验 | 28 |
| 5.3.2 模糊综合评价 | 31 |
| 5.3.3 定量指标估值 | 35 |
| 5.4 综合评价 | 36 |
| 5.5 C 公司内部控制存在的问题及原因分析 | 37 |
| 5.5.1 人力资源政策制定混乱 | 37 |

| | |
|------------------------------------|-----------|
| 5.5.2 战略目标与风险管理联系不紧密 | 37 |
| 5.5.3 风险控制理念以及应对机制有所欠缺 | 37 |
| 5.5.4 企业管理改进和完善能力弱 | 38 |
| 5.5.5 信息沟通效率低 | 38 |
| 6 改善 C 公司内部控制有效性的对策建议 | 39 |
| 6.1 完善人力资源政策制定 | 39 |
| 6.2 适时调节战略与目标 | 39 |
| 6.3 细化风险应对措施 | 40 |
| 6.4 强化企业管理和改进能力 | 40 |
| 6.5 规范报告制度 | 41 |
| 7 研究结论与不足 | 42 |
| 7.1 研究结论 | 42 |
| 7.2 研究的不足之处 | 42 |
| 参考文献 | 43 |
| 后 记 | 47 |
| 附 录 | 48 |

1 绪论

1.1 研究背景

公司的内控制度是公司防范风险和提高公司的重要方式，对公司的发展有着重要的作用。由于内部控制制度的不完善，造成了财务舞弊和成本造假的现象在最近几年频频出现，其中以农业公司最为突出。究其原因，就在于公司的内控体系比较薄弱，没有将设计和执行两个阶段的内控体系有机的融合在一起。COSO 委员会分别于 1992 年和 2013 年推出两版内部控制框架，在 1992 年框架的基础上，2013 版新框架更加强调了原则性，并且，该框架还细化了相关的内控标准，为企业内部控制提供了更明确的依据，更有利于企业对内控的评价。2017 年，COSO 委员会推出了新的框架，本次框架以风险管理为主，并且与战略绩效同为此框架的侧重之处。此外，我们为了也能够更加规范、有效的进行内部控制，《企业内部控制基本规范》及相关配套指引于 2008 年前后发布。为了提高内部控制审计质量，注协于 2011 年出台《企业内部控制审计指引实施意见》，对审计工作具有极大的指导意义。2018 年，为开展中央内部控制工作，国资委发布了《中央企业合规管理指引（试行）》。

农业是我国和党高度重视的行业。C 公司便是农业上市公司中的一员，作为国家农业产业化重点龙头企业，于 1998 年成立，同年 11 月在深圳证券交易所上市。以白酒酿造与销售、种猪繁殖、生猪养殖、屠宰及肉制品加工以及房地产开发等为主要业务。但是，该公司 2020 年的内控报告被出具否定意见，说明 C 公司内部控制存在巨大隐患。作为农业上市公司，必须考虑自身行业的特殊性，被出具否定意见后，C 公司立即采取了一系列的补救措施，对内控体系进行了全面整改，整改后的内控有效性得到大幅度改善，但是还是存在一些问题，其内控方面还是存在薄弱点，所以，为了明确 C 公司在整改之后，企业内控是否达到了总体上的真实有效，本文将 COSO2017 框架和五要素作为基础，以二十项原则为依据建立指标体系，并结合 C 公司行业特点及自身情况选取具体的评价指标，对 C 公司内控有效性进行评价。

1.2 研究意义

1.2.1 理论意义

国外的学者对内部控制有效性相关理论研究更加深刻，强调理论与实践相结合。相比之下，国内在这方面研究相对不够完善，并且缺乏实践。所以，首先本文通过选取典型的案例进行研究，为国内上市公司内控有效性研究提供了更多参考的范本。其次，为农业企业提供内控有效性体系构建思路，有利于保障农业行业的企业内控有效性；最后，构建综合评价体系，结合定性评价与定量评价，通过研究证明，本文提出的评价方法是切实可行的，并对评价结果进行了科学、全面、客观的检验，保证了评价结果的可靠性和有效性。

1.2.2 实践意义

内控有效性评价，旨在协助企业尽早地锁定内部控制中的缺陷，从而改善企业管理、规避风险，增强企业内部控制能力，使得利益最大化。所以说，现实意义重大：

一方面，本文以 C 公司为例，分析 C 公司内控状况，发现存在的漏洞和风险，并提出切实合理的对策；其次，C 公司管理层收获内控经验，提高了内控警觉性，有利于 C 公司的发展，实现企业预期经营目标。

总的来说，一个真正有效的内部控制评价体系能及时了解到企业存在的隐形风险。

1.3 国内外相关研究

1.3.1 国外研究现状

Allayannis (2001) 认为公司文化渗透不足或是架构不合理，会阻碍公司实现战略目标，甚至有可能导致目标路线偏离。Fama 和 Jansen (2003) 认为内部控制运行有效性与管理层的权力集中程度有关。Michael G. Alles et al (2003)，提出控制系统信赖度、准确度以及加分明确度体现了内部控制系统的有效性。NoorDin (2007) 的研究提出了内部控制有效性体现在上下级沟通是否有效、组织架构是否合理、内部监督是否到位、备选战略目标是否建立、风险识别能力是否达标、风险组合观是否树立。Lawrence D. Brown 等人 (2009) 的研究发现，企业的内控有效性主要由管理层导向，普通的员工

只能通过严格遵守工作守则来提高内控有效性。Tommie Singleton (2012) 提出只有将决策和监督相融合, 才能发展, 内部控制政策尤为重要。

COSO (1992) 是专门研究内部控制的报告, 指出了有效的内控表现在几个方面: 如果企业想要实现战略目标, 同时避免日常风险过大, 那么内部有效性非常重要, 内控有效给企业起到了非常大的帮助。Curtis 和 Faye (2005) 认为内部控制需要员工可靠、组织架构清晰以及管理层对于内控有效性敏感程度决定了的内部控制的有效性。Bushman 等人 (2010) 提出, 内部控制属于公司内部治理工作的主要组成环节。Cendrowski (2015) 认为 COSO1992 框架的缺陷未能保证全面性, COSO2013 框架缺陷在于未能以风险导向。Jaspreet Kaur et al. (2016) 提出, 审批制度很大程度决定制造企业的内部控制有效性。

Theresa (2012) 与 Steven (2012) 于 21 世纪 10 年代发现, 企业激励制度被管理者认可、合理的管理者薪酬制度两项因素很大地影响了一个企业的内部控制有效性。Dumitrascu Mihaela 和 Savulescu Iulian (2013) 于 21 世纪 10 年代, 用实证研究发现, 在医药公司的内控管理中, 治理是重中之重。Alsam (2014) 分发调查问卷发现, 内部控制有效性影响因素包括股权分配情况, 公司股权分布如果其中管理层占比越少, 那么, 相应的决策效率以及内控有效性就会更好; 相反, 公司管理层所持股权占比越多, 内控有效性就越低。Daniel Manurung (2015) 研究发现, 控制环境的建设很大程度上取决于组织有没有核心价值。Azhar Susanto (2016) 于 21 世纪 10 年代提出了, 公司需要高度重视信息系统建设, 这样才能为决策提供高质量信息。。KanagaretCam (2016) 通过实证研究发现, 管理层领导力、员工待遇都会极大地影响企业内控有效性。Seon Mi Kim&Yura Kim (2017) 通过问卷调查的方式发现, 大多数企业高管对内控有效性影响不了解。Chun li Liu et al (2017) 通过论证研究发现, 内部控制相关员工的综合素质越高, 企业的内部控制有效性越高。Kanthana Ditkaew (2018) 通过研究发现, 控制环境的建设非常重要, 工业企业经营数据, 工业企业的人力资源政策以及员工素质, 很大程度影响企业的内控有效性, 管理层素质越高, 决策更加准确。Yu-Tzu Changet al. (2019) 研究发现, 薪酬制度对内控有效的影响大。

COSO 委员会 (1992) 于 20 世纪 90 年代提出, 将内控五要素作为基础, 在此基础上把每个要素和内部控制有机地联系起来, 利用相关的评价指标对内控情况进行评价。SungSikHwang (2008) COSO 五要素为基础, 设立了 5 个一级指标, 根据公司行业特性和自身情况选取了 32 个二级指标。Thomas Wyatt (2010) 对上千家公司进行长期内控有

效性跟踪分析发现, 管理层很大程度巨顶内部控制的有效性, 管理目标极大地影响内部控制的有效性, 通过回归分析和描述性统计得出两者的关系为正相关。Schwartz (2006) 将成本效益原则和内部控制有效性评价指标体系相结合, 根据具体的企业业务构建指标。JosephM (2012) 选取了 33 家上市公司年报进行研究分析, 将 COSO 五要素设立为一级指标, 接着根据公司相对应的业务以及特点, 选取适当的 25 个内控事项作为二级指标, 最后对这些内控事项进行打分评价。Hossain M et al. (2015) 在设计评价体系时, 设立了 5 个一级指标, 同时契合公司的特点, 选取了 62 个二级指标。

1.3.2 国内研究现状

陈汉文、张宜霞 (2008) 通过研究发现, 大型国企需要重视内控设计方面可能存在的问题。樊霞 (2011) 强调应将信息系统建设对内部控制有效性影响巨大。李心合 (2013) 于 21 世纪 10 年代提出, 内控有效性有两方面共同影响, 设计和运行需要一起参与改进。石颖 (2014) 通过实证分析得出, 内部控制有效性是一种对公司运营、决策、信息沟通等方面的保障程度。赵保卿 (2019) 提出从动、静两方面对企业内部控制有效性进行评价和研究。张连魁 (2022) 认为国有企业需要加强培训工作, 提升全体员工的综合素质。吕莹 (2022) 提出家族式管理影响企业内控的有效性。

张宜霞 (2009) 提出应该以内控框架为基础, 从不同角度和评价方法对企业进行内部控制有效性进行评价。谢晓燕 (2010) 在内部控制五要素基础上, 发现信息沟通十分重要, 报告制度滞后会造成内控失效。张兆国、张旺峰和杨清香 (2011) 于 21 世纪 10 年代提出, 应当重视经营目标, 根据客观条件与现实情况构建合理的内控评价体系。方红星、陈作华 (2015) 研究发现, 内部控制有效性和企业风险管理正相关。叶陈刚、裘丽和张丽娟 (2016) 研究认为财务状况很大程度影响内控有效性, 是评价内部控制有效性的重要指标。周美华、林斌和林东杰 (2016) 研究发现, 公司内控失效通常是因为公司贪腐情况严重。王晓娅 (2016) 认为内容目标评价以及目标结果评价是衡量内控评价标准的两个重要的部分。刘月升、郑石桥 (2017) 于 21 世纪 10 年代后期发现, 因为各自依据不同, 使得相关内控人员披露内控有效性难度加大, 应同时披露内控评价标准和内控缺陷标准。王芳 (2020) 认为, 想要研究内控有效性评价体系, 应该以五要素入手, 实现企业利益最大化。

陈鹏、周红云 (2016) 提出, 精简的管理层、职能划分清晰, 内部控制有效性才能得到保证。许瑜、冯均科和李若昕 (2017) 通过实证研究, 发现了高管层具有监督作用,

高管在一定程度上影响内部控制有效性。蒋燕、陈永丽（2017）过度投资会损害公司利益，运营失控导致内控失效。梁海文（2018）通过调查研究发现，社会责任履行状况和企业经营活动和业务活动都能影响企业内部控制有效性。于雅萍、姜英兵（2019）通过实证研究，发现董事会人员精简，内控也会得刀提升，变得更加有效。周丹、邹能锋（2019）在研究内控有效性是怎样影响公司治理的过程中，董事会规模大的公司，内部控制有效性越低，但是独立董事越多，则会提升内部控制有效性，同时高管薪酬越高，也会降低内部控制的有效性。马桂芬（2020）对内控有效性的研究中，和股权激励因素做了对比实验，在企业内部进行问卷调查，股权激励和内部控制有效性正相关。李春霄、范小红（2020）通过研究内部控制有效性的影响因素时发现，高管层对组织内部的影响力、政策制定、风险评估、信息沟通等方式，都会不同程度地对公司内控有效性产生影响。方文雯（2022）认为良好的内控环境、会计核算及注册会计师审计、内控制度制定及实施、信息传播效率、人力资本是内控有效性重要影响因素。

张先治和戴文涛（2011）提出，应从不同切入点和不同方面去评价内控有效性，例如定性、定量结合的方法。刘娜、李成（2015）认为，评价公司内部控制有效性，需要基于我国颁布的相关指引。我国学者王晶（2018）认为我国商业银行研究内控有效性，需要注重绩效分析。熬慧、郭彩虹（2018）于 21 世纪 10 年代后期，通过使用熵权法得到特定值，并利用特定值进行评价工作，并通过评价体系改善企业内控状况。岳媛（2019）通过实验研究发现，采取流程简化、评价细致的策略，这样极大地提高了内部控制有效性。骆良彬、王河流（2008）基于内控五要素，设立了 42 个具体指标。宋文阁、荣华旭（2013）研究发现，必须在设计、讨论反馈等过程之后，才能内控的评价体系。黄金海（2015）研究我国农信社内控有效性，以平衡积分卡为工具去评价，需从 4 个方面去评价。王学莲（2016）提出以风险管理为战略目标，在此基础上，构建内控评价体系。石泓、苟红岩（2016）认为，选择任何理论作为基础时，应遵守原则性。于雅萍、姜英兵（2019）研究 COSO 框架，以此为基础，从控制环境等五方面，构建了内控评价体系。谭玉林（2019）强调，在构建评价体系过程中，应以原则性为重。齐永平（2022）认为内部控制有效性评价方法中，定性评价法包含风险基础评价法和基础评价法，而层次分析法和模糊综合评价法主要是应用在定量评价过程中。

1.3.3 国内外研究现状评述

梳理了国内外研究成果我们不难发现，国内外的学者在内部控制有效性这个问题上

都有着许多各自的见解。国外学者对内控有效性的研究比较早，而我国学者研究内控有效性开始时间较晚。在目前阶段来看，国外更重视内控有效性相关的案例研究，从案例入手，分析案例中内控有效性对企业管理的影响，强调现实意义，这也给我国当前的研究提供了借鉴。我国的起步较迟，此外，国内的研究大多是在内控有效性相关的理论基础之上，在企业内部制定相关的政策规范，因此，我国为了对企业内部控制工作提供规范性文件，也连续出台了相关政策，极大地促进了内控有效性的相关研究，同时，发展实务研究也在积极开展中。

根据当前的国内外研究现状来看，内控设计有效性和运行有效性是内控有效性的两大关键因素。国外研究者目前使用了更加先进的界定评价标准，相关理论更加成熟，制定更加详细，实现了效益最大化，结合了企业的特点，相比之下，我国研究者主要是根据准则去判断评估企业的行为，再这基础上，根据评价再对内控有效性进行评估。另一方面，国内外学者发现，内部因素不再是影响内控有效性的唯一因素，同样的，外部因素也会影响企业内控有效性，例如市场的变化以及宏观环境政策变化等。近年来，新的内控的评价方法层出不穷，但从总的来说可以分为三类：定性、定量、定性定量结合，评价方法越来越多，一定程度上帮助了内部控制有效性相关研究发展。国内外学者目前还是通过确定内控目标，并以五要素为基础，建立适合企业的评价体系。

虽然我国学者在内控有效性方面研究取得了重大突破，但是对于内部控制运行层面如何保证有效性仍然缺少相关研究结论，而且每个企业面临的情况也不同，我国企业内部控制出现问题的事件还不时出现，这极大地影响了我们企业的持续发展。所以，在当前的情况下，我们的内控有效性评价，必须将各种公司的发展策略和行业特性进行有机地融合，并按照有关的政策，构建一套适合我们自己的评价指标体系，再以评价结果为依据识别企业内部控制存在的问题，并以存在的问题为依据提出切实有效的解决措施，这是当前阶段我们待处理的问题。

总的来说，为确保公司内部控制更加权威、规范有效，所以必须要寻找一个目前阶段最科学、可靠的研究基本框架，结合上述的国内外现有的研究结论，本文以 COSO2017 为相关理论基础，根据内部控制五要素、20 项基本原则，参考 C 公司行业特性、发展目标建立相关评价指标，使用定性与定量结合的办法，从而建立 C 公司内控评价指标体系，从而对 C 公司的内部控制状况开展综合评价。

1.4 研究的主要内容与方法

1.4.1 研究的主要内容

本文一共有七个部分，每个部分具体如下：

第一部分：绪论。主要阐述研究背景、研究目的、研究意义、国内外研究现状、研究内容和方法。

第二部分：概念界定及理论基础。首先，介绍了内部控制相关核心概念。理论方面提到了委托代理理论，同时也介绍了 COSO2017 框架的主要内容，并强调该框架在当前国内外研究领域中的重要性，这解释了 COSO2017 框架作为本文主要依据的原因，最后还提到了内部控制理论，并对《企业内部控制基本规范和配套指引》进行了介绍，后文中 C 公司正是通过运用这些理论基础和政策依据设计选取评价指标。

第三部分：C 公司基本概况及内部控制现状。描述了 C 公司基本状况以及内控现状，并提出 C 公司被提出否定意见并进行了相关整改，然后以 COSO2017 框架的五要素为基础，详细描述了 C 公司的真实内控情况，发现 C 公司目前的内控评价体系并不能合理反应当前的内控有效性状况，C 公司目前迫切需要一个完整具体、适合自己的内控评价体系。

第四部分：C 公司内部控制有效性评价指标体系的构建。先阐述构建指标体系的相关原则，再结合本文进行联系；基于 COSO2017 框架，以内部控制五要素为一级指标，结合 C 公司农业上市公司特点以及当前经营状况，选取定性指标与定量指标，最后将两者结合，得到综合评价。

第五部分：C 公司内部控制评价。基于第四部分构建的评价指标体系，根据调查问卷结果，以层次分析法为确定权重检验的工具，对五要素及 25 个具体评价指标进行确定权重并进行一致性检验，并计算定量得分。

第六部分：改善 C 公司内部控制有效性的对策建议。根据第五部分的评价，得到的 C 公司综合评价、问题及形成原因，结合 C 公司本身的情况，给出合适的整改方法。

第七部分：研究结论与不足。对全文进行概括，并对论文主要结论进行陈述，归纳不足。

1.4.2 研究思路

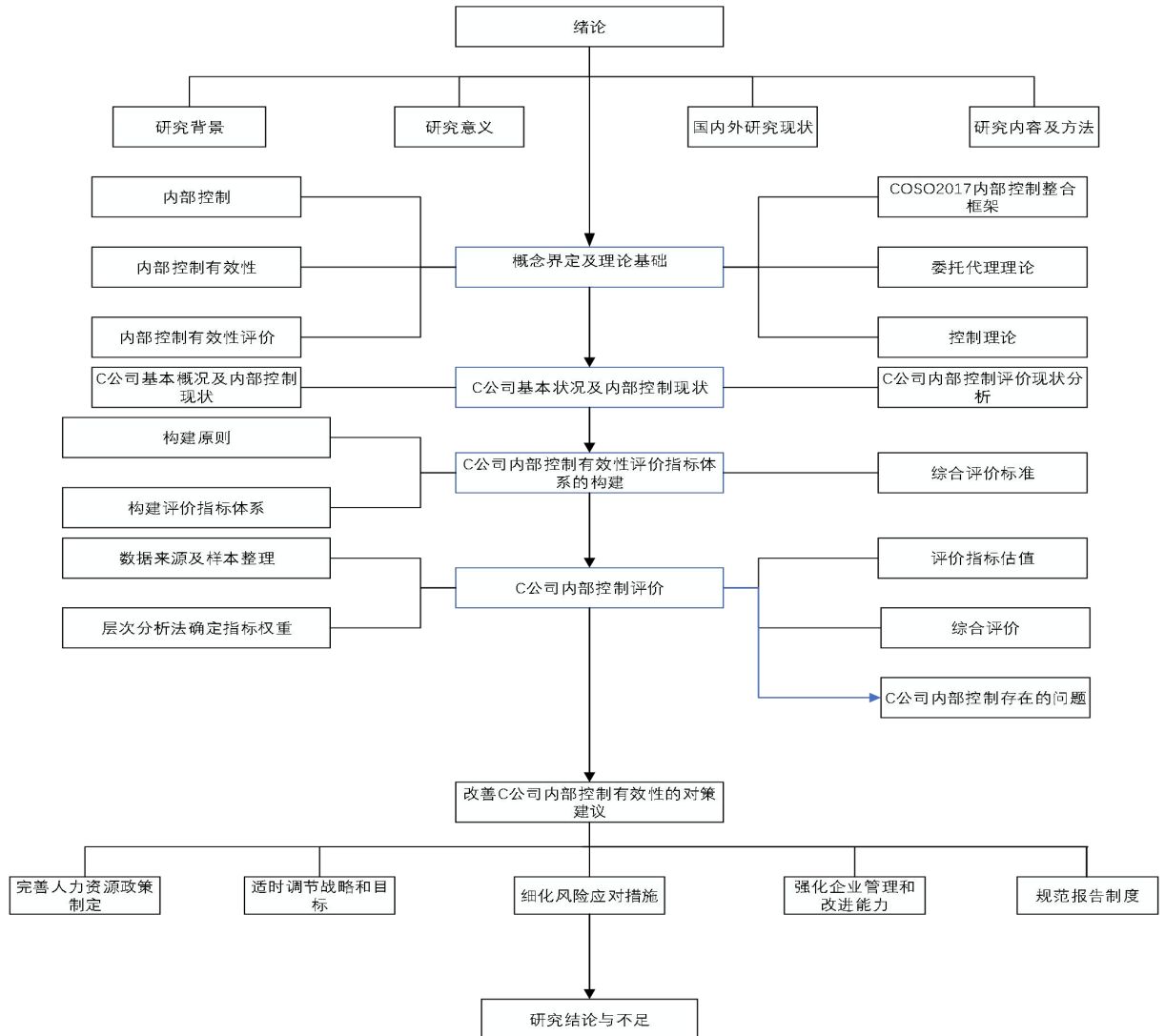


图 1.1 研究思路

1.4.3 研究方法

(1) 文献研究法。梳理国内外文献并进行分析，总结当前阶段国内外与内控有效性及其评价相关观点，想要对后文进行深入研究，就需要先进行理论概念学习。

(2) 案例研究法。将 C 公司作为本文的研究对象，再围绕 C 公司特点，量身打造一套适合于 C 公司的评价指标体系，最后，得到综合评价，发现问题并提出改善建议。

(3) 问卷调查法。通过对行业内专家分发调查问卷，并且对 C 公司相关部门分发

问卷，最后，将得到的数据进行整理并筛选有效数据，在此基础上，确定各指标权重，为后文评价赋值打下基础。

（4）模糊综合评价法和层次分析法。本文在确定权重方面使用到层次分析法，赋值运用到模糊综合评价法，两者结合最终得出评价值。

2 概念界定及理论基础

2.1 相关概念界定

2.1.1 内部控制

公司管理和风险管理永远离不开的重要的一环，就是内部控制。内部控制对企业影响很大，内部控制不仅改善了企业的运行情况，同时也为企业带来了源源不断的经济效益。ASB 在 1972 年所做的《审计准则公告》中提到：内部控制是一种方法、手段，它能够通过利用企业自身现有的资源，建立能够改善企业经营情况、适合自身发展方向的对自身企业的一种约束、管理。设计的繁琐、简单程度同样也对内部控制有着重要的意义。综上所述，内部控制从本质上来说和自我管理活动一样，同时，这场自身管理活动需要公司各层的参与，上至治理层下至普通员工，共同参与并保证真实、有效、安全。

2.1.2 内部控制有效性

内部控制有效性受企业内部很多因素影响，例如：企业组织架构、企业核心价值、信息沟通系统构建等。设计有效性和执行有效性对于内控有效性来说，缺一不可，如果企业想要实现战略发展目标，那么内部控制必须严格执行，内控有效性是企业顺利发展的保障。想要保证内部控制有效性维持在一个较高标准，需要从五方面入手：一是企业在经营业务的流程中需要持续监督以防出现违法违规行为，同时应该积极履行社会责任义务。二是在出具的财务报告方面，需要财务人员保持独立性、客观性、谨慎性等，对出具的财务报告的真实完整性负责。三是企业在设立经营目标方面，需要考虑现实情况，必须保证了经营活动带来的利润和其他影响。四是企业在设计相关战略目标时，应当避免局限性，同时从全局和持续发展的角度上设置战略规划，优化相关配置，这样能够保证企业长期具有竞争力，高效发展。五是企业内部的资产安全，只有当企业资产保持完整无损耗，同时，在资产运转的过程中保持正常、安全，才能称为资产安全。综上所述，内部控制有效性其实是一种保证程度，它对企业提升内部管理具有重大意义，同时也是对企业内部控制的设定和企业经营过程的一种保证范围。

2.1.3 内部控制有效性评价

在企业内部，主要由企业管理者和权力部门等对公司内部控制的情况进行相应的评价的过程并客观说明，这就是内部控制有效性评价。对得到的综合评价进行分析，并编制相关的评价报告。企业内部管理层为了衡量与企业经营活动同时实施的相关控制制度和策略是否起到作用，能否达到公司要求，如果公司的发展目标成功达到，那么也从侧面反应了内控是有效的。同时，如果在采取相应的控制行动后，企业所面临的风险减弱或消失也能说明内部控制有效。企业内部控制有效性评价主要五要素为基础，在此基础上根据企业的特点，针对性地设计指标对内部控制进行评价，所以，需要遵循以下三个原则：首先需要遵循相关的科学原理以及规范制度指南；其次需要在设计过程中做到仔细考虑，保证指标的全面性；最后强调设计的评价体系要方便使用。总的来说，内部控制有效性评价是从两方面来评价的，执行方面对内部控制有效性评价也具有重要意义，我们可以从内控执行权限是否清晰来了解。

2.2 理论基础

2.2.1 委托代理理论

委托代理理论在本质上，以“两权分离”奠定基础，对经营管理的权力与所有权的问题进行分离的观点。企业的所有者通过委托代理，使得管理者对企业拥有经营管理权，并且对所有者负责。在企业内部，这种关系非常普遍，在不同层级之间，比如：股东和治理层之间以及治理层和基层员工之间，各自承担相应的责任。这个时候，所有者和经营者之间为保证遵守企业规定，平衡关系以及约束其相关违法违规行为，所以使用到了内部控制。委托代理理论由两部分内容组成，其中包括了公司治理与，内部控制。由于二者之间都有一种以委托代理为基础的、相互作用的影响，所以，二者对于企业的总体运营发展有着同样重要而深刻的作用。企业内部控制制度设计方面也包含了委托代理理论。所以，本文进行构建内部控制有效性评价体系时，委托代理问题也存在于股东于治理层，同时，企业高管与基层员工之间也产生了大量的相关问题。总的来说，以企业高管与基层普通员工，也就是委托方与代理方之间的矛盾与问题为切入点，高管层应该通过结合企业本身特点与所处行业特性，通过设计适合自身的内控有效性评价体系，同时，通过优秀独立的财务人员，保证企业的财务信息真实、客观、可靠而且及时，在这些因

素的加持下，保证了内控报告的真实性和完整性，这样，高管层与基层员工之间的矛盾得到解决，可能存在的财务信息虚假、舞弊行为也可以得到避免。所以，企业内部控制设计最重要的基本要素就是委托代理问题。对 C 公司的内控有效性评价，目的时为了对企业经营目标实现起到保障作用，同时，并进行监督改善。本文以内控五要素为理论基础，构建内部控制评价体系，每一项指标实质上都是在处理委托人与代理人之间的矛盾与问题，其中包括了职则与权限问题、流程审批问题等。

2.2.2 COSO2017 内部控制整合框架

农业公司因为性质特殊，经营风险较大，所以 COSO2017 以风险管理视角的框架去评价非常合适。COSO2017 框架的核心是内控的五要素，其中“治理和文化”部分作为 COSO2017 的第一个要素，奠定了企业风险管理工作的总体基调。其中治理的含义本就是对企业内部进行协调，最终达到相应的目标，企业文化建设便是治理的一大重要途径；“战略和目标设定”部分作为 COSO2017 的第二个要素，是基于企业的战略目标，在相关的核心价值以及企业精神的指引下，制定组织战略和设定目标的要素；“绩效分析”作为 COSO2017 的第三个要素，指的是根据企业设定的相应的发展战略目标基础上，再结合企业风险偏好的特点，对企业可能面临的风险进行识别并且加以评估；“审阅与修订”作为 COSO2017 的第四个要素，主要着眼于企业的日常经营活动，要求企业必须时刻关注风险变化，一旦出现变化，应该及时调整相应的风险管理活动；“信息、沟通和报告”强调在企业里内外部信息的传递。既相互独立又相互影响，这就是内部控制五要素，只有当五要素之间开始结合起来，才能形成科学有效的内控评价体系，并利用评价体系对内控情况进行评价，完成相应目标。COSO2017 框架的五大要素分别与其具体的原则相对应，共有二十项。相比于 2013 年的基本框架，2017 年的基本框架最显著的变化是风险管理与战略绩效为此框架的侧重，这样，将风险管理与绩效结合更加紧密，也将内部控制管理与风险管理联系起来。公司的生产经营能力越强，实现企业的发展效率越高，这说明企业的内控制度设计和执行达到效果。总的来说，COSO2017 内控框架主要是作为依据和指引，让企业对自身的内控体系进行规范和完善，企业应根据相关要求，明确自己企业内控有效性的保证程度与保障范围，企业通过对该框架的原则性要求进行学习，可以对内控有效性所应当实现和的保证范围有一个更清楚和明确的认知。综上所述，根据 COSO2017 框架，在此基础上，结合内控的五要素以及二十项项基本原则，结合企业自身特点就可以进行构建体系了，这样表明：此框架为后续构建体系提供了基础。

2.2.3 内部控制理论

公司管理和风险管理永远离不开的重要的一环，就是内部控制。内部控制对企业影响很大，内部控制不仅改善了企业的运行情况，同时也为企业带来了源源不断的经济效益。美国会计师协会的审计程序委员会在 1949 年，首次出具了与内部控制相关的报告，在报告中说：内部控制是一种方法、手段，它能够通过利用企业自身现有的资源，建立能够改善企业经营情况、适合自身发展方向的对自身企业的一种约束、管理。设计的繁琐、简单程度也在一定程度上对内部控制有着深远的影响。

我国政府在 COSO 框架的基础上，于 2008 年联合五部委发布了《企业内部控制基本规范及配套指引》，对企业内部控制做出了详细具体的相关规定。

3 C 公司基本概况及内部控制现状

3.1 C 公司基本概况

3.1.1 公司简介

C 公司，作为一家农业上市公司，于 1998 年 9 月 21 日成立，1998 年 11 月 4 日于深交所上市，是北京市的第一家农业类的上市公司。其中，白酒生产于销售、种猪饲养、生猪屠宰；加工肉质品；房地产开发等是该公司的主要经营范围。白酒、猪肉目前是公司的两大支柱产业。作为我国农业行业的龙头企业之一，C 公司在白酒，种猪养殖，生猪养殖等业务活动中，有良好的社会口碑。到目前为止，C 公司下属一些子公司已经屡次荣获国家农业信用骨干，同时业影响了其他农业企业，积极发挥带头作用。

公司拥有多个知名白酒品牌和商标，其中最具代表性的就是牛栏山二锅头，它是北京最受欢迎的白酒类品牌。C 公司拥有一条专业的并且完善的肉食品加工产业链，每年的猪肉屠宰数量都遥遥领先，达到 300 万头以上，成为全国单场屠宰量冠军，占据了北京市生鲜肉市场 45% 以上的市场份额，线下销售点达到 4300 个，在此之外还拥有华北地区最大的单体冷库，容量可达 4 万吨，C 公司综合实力位于农业企业第一梯队。

3.1.2 公司的组织架构

在 C 公司内部，具有一套比较完善和科学的组织架构。分别由股东大会、董事会、总经理、各控股子四个层级共同组成了 C 公司整个组织架构。其中最大的权力拥有者是股东大会，同时，股东大会决定公司的重要事项，并负有监督责任。由于被出具非标准审计意见，在对公司的会计报表进行审核的过程中，董事会必须对其做出解释。在 C 公司内部，内部控制评价工作的组织和实施，是由审计与法律风险管理部共同负责的，从而能对公司的高风险领域进行辨识并进行评估，这部分工作对企业的持续发展有重要意义。

3.1.3 公司经营情况

C 公司 2021 年度报告显示，公司总资产达到 1939249.74 万元，总负债 1159972.08 万元，所有者权益为 779277.65 万元。相比于 2019 年营业收入增长率为正值，公司近

两年的经营情况处于下滑，财务指标显示不容乐观，必须要通过不断完善内部控制建设，优化内控环境，开展内部控制工作。

表 3.1 C 公司 2019-2021 年度财务指标

| C 公司 2019-2021 年度财务能力指标 | | | | |
|-------------------------|------------------|---------|---------|---------|
| | 财务指标 | 2019 年度 | 2020 年度 | 2021 年度 |
| 盈利能力 | 总资产报酬率 Y_{11} | 10.12% | 9.37% | 10.18% |
| | 销售净利率 Y_{12} | 5.49% | 2.48% | 0.71% |
| | 净资产收益率 Y_{13} | 10.89% | 5.43% | 1.32% |
| 偿债能力 | 速动比率 Y_{21} | 0.78 | 0.89 | 0.96 |
| | 资产负债率 Y_{22} | 66.12% | 64.14% | 59.82% |
| 营运能力 | 应收账款周转率 Y_{31} | 213.85% | 277.35% | 396.85% |
| | 总资产周转率 Y_{32} | 0.71 | 0.71 | 0.72 |
| 发展能力 | 营业收入增长率 Y_{41} | 23.40% | 4.10% | -4.14% |

资料来源：深圳证券交易所

3.2 C 公司内部控制现状

C 公司的企业内部控制体系的制定通过参考《企业内部控制基本规范》及其应用指引，根据我国颁布的文件进行制定的。其中公司的业务量大，经营范围广，相关制度比较健全，公司组织架构运转效率高。公司构建了一套内审制度，为内部审计执行工作奠定了坚实的基础，同时还会要求安排内审人员接受职业道德教育，培养内审人员的独立性，在此基础上严格核查公司财务数据，监督生产流程，提高企业内审质量。与内控制度执行情况相比，在内控制度的设计方面相对完善。C 公司根据自身的发展战略，进行相关细节的优化，可是，由于企业实践能力弱、传统管理制度的制约、经营范围一直扩展，以及 C 公司在资本市场中的处境，我们可以看出，C 公司内部控制制度在构架上仍然存在一些问题。本文为了进一步、更加准确的了解 C 公司的内控情况，本文将从以下五方面展开分析：

3.2.1 治理与文化分析

治理与文化分析作为基础性要素，对内控的计划和实施影响重大，奠定了企业风险管理工作的总体基调。治理与文化分析一般包括：企业文化建设、企业运营结构、核心

价值、企业发展方向及人力资源政策等。C 公司的组织架构相对比较合理。自从公司的内控报告被出具否决意见后，公司对内部控制制度的建设重视起来了，保持了极高的警惕性，并根据公司的情况制定了发展目标，于 2020 年完善了企业相关规定与处理办法，提高公司内部审计的质量，并出具了文件《内部控制检查监督办法》及《内部控制评价管理办法》用以保证内控制度的运行的有效性。企业内控制度的构建与实施均由董事会负责，内控执行进行监督和汇报是由审计委员全权负责，董事会和审计委员会都会协助内审人员，开展相关内部审计工作，旨在提高审计质量，及时发现内控缺陷。此外，董事会也应该受到监事会的持续监督，监事会的工作主要很单一，就是对董事会是否在内控制度设计与执行尽职尽责进行监督。而对公司内部控制的日常事务，主要是公司经理层来完成。C 公司的内控有效性的审查和监督工作，主要是由审计与法律风险部负责，该工作是通过本部门专业的审计人员来完成的，在完成工作之后，将详细的工作报告递交给审计委员会。C 的人力资源政策状况一般，可能存在一定风险，公司专门设置了人力资源部，但是发现，员工的考核流程与薪酬晋升机制相对比较落后，绩效管理考核机制需要提升，员工对此满意度不高，不仅如此，C 公司虽然参考公司基本规范规定制定了部门和岗位说明，仍然出现了因为未明确人力预算支出造成的混乱现象。在这一进程中，主要原因是因为公司高层内控管理意识的疏忽，造成员工的内控意识未能按照预期发展，并出现了严重偏差，不仅如此，公司从未开展宣传内部控制的相关讲座，完全没有相关实践活动，因此，企业基层员工对内部控制对于企业发展的重要作用认识不足，并且对内控有效性的意义与给企业带来的影响有偏差。

3.2.2 战略和目标设定分析

战略和目标设定分析与公司风险管理有着密切的联系，风险管理与目标设定都是为了能够保证战略的实现。目标被看作识别、评估以及应对风险的基础，公司通过制定与战略相符的目标，与风险管理相结合，能够察觉与之相关的预期风险，进而帮助公司更好更快地实现战略。因为 C 公司作为一家农业上市公司，以白酒与猪肉的生产与销售作为公司的核心业务，由于农业行业特性，由此可见，它面临的内外部环境十分复杂多变，公司架构是多维立体组织结构，常常出现战略不明确，目标设定不够合理，导致不能精准的识别潜在的风险。其次，C 公司为应对各种风险，制定了专门的战略规划以及安排，公司长远战略目标、短期目标规划以及各种业务具体安排和目标都是作为应对各个阶段，各个流程可能会遇到的风险，面对风险时的应对方法。虽然，C 公司已经完善了风险评

估体系和战略发展计划，然而，它的实施成效却不理想，因为 C 公司企业规模很大，设计业务范围广，生产流程复杂，所以面的的内外部环境更也更加错综复杂，正是如此，所以相关管理人员办事方法比较传统，对风险敏感度不足，也缺乏更先进的认知，他们往往是根据过去的经验来做出评估和判断，这就造成了对其的评价不太具有科学性和综合性。

3.2.3 绩效分析

绩效分析是组织能够对其实现其策略和商业目的产生的风险进行便是和评估，根据公司对于风险的处理能力侧重方向，根据其后果的负面影响大小进行排序，同时，组织对绩效进行持续监督，选择适合 C 公司自身情况的风险应对策略。通过这种方式，公司在实现相关的业务目标或者面临战略目标时，能够将其与风险评估结合起来，建立起一个组合的观念。管理层应从全局的台阶上来看待风险，把企业面临的风险与需要达到业绩指标所需要承担的风险向结合，并不是把他们视为一项项单独的风险、分散的损失等。C 公司主要涉及的白酒以及猪肉业务，存在白酒的生产质量控制以及猪周期变化等风险，C 公司对白酒的生产过程面临的风险以及对猪周期变化大和仓储与存货破损风险进行了系统的预估并且做出了相关的措施，但是，C 公司对于风险的重要程度以及应对措施做出的指示与规定不够，通过各种措施去降低风险，系统地将风险与绩效系统的组合考虑程度不够。因此，C 公司要获得更持久的发展，应加强风险识别与排序，建立风险组合观。

3.2.4 审阅和修订分析

审阅与修订分析是指对主体绩效完成情况进行审查，主体也在一定程度上了解了各个要素的运行情况，对主体会有一个相对准确的评价，并结合主体的实际发展和市场政策大环境，确认是否需要修订，以便更好地实现价值。C 公司对于绩效的审查流程比较科学、有效，但因 C 公司体量庞大，涉及的业务众多，绩效结果与实际有差别。C 公司是农业上市公司，对于农业政策变化比较敏感，能根据新的政策及时出台相应的文件和规定，对于公司的发展具有深远的意义。但是 C 公司在管理与各种改进工作方面，落实程度还需要进一步的提高。只有结合实际发展和市场政策大环境，公司才能更好地实现价值。

3.2.5 信息、沟通和报告分析

信息、沟通和报告分析主要是指一个反反复复的获取和共享信息的过程。企业的风险管理需要管理层提供数据信息辅助，通过内外两方面的途径获得的信息同样重要，同时，企业通过信息系统来获得数据，并对其进行分析处理，并且利用得到的信息数据综合决策。那么，企业要先进行评估，筛选出报告使用者的范围，并且详细了解他们的职责与报告用途。此外，报告的格式和类型层出不穷，具体有：敏感度分析、违规和损失的披露以及风险图谱。报告的频率和质量必须由管理层全权负责。C 公司内部的信息沟通系统建设比较完善，但是内部信息沟通仍然不够及时，内部沟通渠道不畅通，集团无法及时下达指令。信息系统虽然投入使用，C 公司对于外部获取信息的途径仍然有限。因此，C 公司需要进一步的提高信息沟通的效率。

3.3 C 公司内部控制评价现状分析

C 公司于基于国家颁布的相关规定，聚焦于内部控制有效性，同时，结合定量与定性评价方法，进行综合评价得到特定数值，在此基础上对企业内控有效性评价。由于 2020 年内部控制报告被出具否定意见，C 公司上下一心，致力于内部控制的整改行动。一方面，C 公司通过对企业的财务数据进行核算，对生产经营活动进行监督，再委托高级财务人员进行审查，所以，可以从 2021 年的财务报告看出来，C 公司内部控制情况良好；另一方面，在非财务领域，风险主要集中在：人力资源政策、报告制度、未知风险识别情况等。总的来说，C 公司的内部控制有效性基本符合相关政策规定的范围，遵循了全面性原则。C 公司分别从财务方面以及其他方面两种认定评价，根据规范中的划分标准，以书面形式将本公司的存在的内控缺陷以及认定的要求进行报告，并强调认定的标准。因此，这样可以根据已有的依据，将内控缺陷程度分为三大类：分别是重要、重大、一般。而且，具体的分类情况还得根据通过计算获得的相关定性、定量的标准值来确定。公司的相关财务指标，从这个点切入，如果存在错报的金额大于某一个比例那么会被认定为是存在内控缺陷，另一方面，如果公司某一缺陷达到某种特定程度并会引发相应程度的后果，那么也会被认定为内控缺陷；然后，在其他方面，如果 C 公司切入点在非财务指标上，那么如果 C 公司被公开提出内控否定意见，因此而造成的一定量的经济损失和资产损失可以被认定为内控缺陷，或者将公司违反了相关的内控基本制度与规范作为依据判定为内控缺陷。综上所述，对 C 公司内控评价情况有一定的了解之后，可以得出

一个结论：C 公司内控评价体系不够有效和完善，不管是从哪个切入点，C 公司未设定选取具体的评价指标进行相关评价说明。C 公司当前阶段还停留在，以损失金额和相关违反行为来判定内控缺陷，因此，目前在根本上的内控缺陷认定标准已经不能满足 C 公司现在的内控有效性评价的要求了。缺少泛用性和广适性，不能对 C 公司内控有效性进行科学、可靠的评价了。此外，证监会披露了 C 公司的内控评价报告中内控缺陷与实际情况存在差距，证实了 C 公司存在违规行为，也同时说明了内控评价结果准确性偏低。因此，C 公司当前非常需要设计一套科学、合适、合理、详细的内控评价指标体系，在此基础上，可以更加有效、准确的对 C 公司内控有效性情况进行评价。

4 C 公司内部控制有效性评价指标体系的构建

4.1 构建原则

本文在构建体系的过程中，需要遵守以下五项原则，分别是：

4.1.1 全面性原则

为了保证企业内部控制评估系统更加全面和系统地反映企业内部控制状况，就需要将这一原则牢记于心。公司的内部控制应当包括企业全部的经营业务，涉及各个级别，无论是企业高管还是基层员工。因此，在构建企业内控有效评价体系需要考虑，选择的指标能对企业所有的事务和流程进行完整展现。

4.1.2 科学性原则

存在着许多对企业内部控制有效性产生影响的因素，因此，要建立出一套科学的评价标准，根据科学性的原理，选择合适的指标，才能真正的有实际引导意义。正因如此，应当综合考虑企业内控的具体执行情况，此外，还要对每个指标的含义进行考究，在此基础上，参考相应的规定，赋予各个指标相互的重要性程度，从而形成一个具有一定科学性和全面性的评估指标体系。

4.1.3 重要性原则

这一原理着重于在综合考量的同时，要凸显其重要性，着重于企业的金额巨大、业务来往频繁、具有深远发展意义和风险较高的经营行为，在建立评估体系的时候，要综合考量企业所在的产业的特点和企业的具体情况，根据其重要性来选择能够体现企业现状的各项指标。

4.1.4 层次性原则

构建的指标体系要应该是全面的，可以从各个层面将公司的真实的全面情况都体现出来，从制度到业务，从外部到内部，在构建出一级指标的同时，为了更加真实、科学的了解企业内控状况评价，从而构建出二级评价指标。这样管理层能够得到更加真实可

靠的企业内控情况评价，同时让整个评价体系变得更加科学、具体、全面。信息的多层次结构的披露，能够反映出更加真实有效的信息，有助于决策者的后续措施。

4.1.5 定性与定量结合原则

定性分析和定量分析是两种实用性极强的分析方法，然而却有着不同的分析方式。定性和定量方法其实也有着相应的联系，定性目标总的来说可以更直观地表达，但是可能会存在相应的主观性。所以，在定性的同时，应该引进定量的方法，避免单一方法的缺陷。

4.2 构建评价指标体系

4.2.1 定性指标体系

根据上述构建原理，在 COSO2017 准则的指导下，设立了三层评价指标。首先，目标层总指标就是内部控制有效性；然后便是一级评价指标，内容是根据内部控制五要素进行选取出的五个基本指标；最后，是二级评价指标，内容是以 C 公司状况及特点为基础选择的具体内控指标，具体的定性评价指标体系如下表

表 4.1 企业内部控制定性指标表

| 总指标 | 一级指标 | 二级指标 |
|---------|-----------------|-------------------|
| 内部控制有效性 | 治理与文化分析 X_1 | 企业文化建设 X_{11} |
| | | 企业运营结构 X_{12} |
| | | 核心价值 X_{13} |
| | | 组织架构 X_{14} |
| | | 人力资源政策 X_{15} |
| | 战略和目标设定分析 X_2 | 企业发展方向 X_{16} |
| | | 风险偏好 X_{21} |
| | | 可替代战略建立 X_{22} |
| | | 可替代战略影响 X_{23} |
| | | 业务环境变化 X_{24} |
| | 绩效分析 X_3 | 业务目标的建立 X_{25} |
| | | 风险组合观 X_{31} |
| | | 风险严重程度评估 X_{32} |
| | | 风险评估方法 X_{33} |

| | |
|------------------|-------------------|
| | 风险排序 X_{34} |
| | 风险应对 X_{35} |
| | 未知风险识别 X_{36} |
| | 环境变化风险识别 X_{37} |
| | 战略变化风险识别 X_{38} |
| | 重大变化评估 X_{41} |
| 审阅和修订分析 X_4 | 管理改进 X_{42} |
| | 绩效审查 X_{43} |
| | 信息沟通 X_{51} |
| 信息、沟通和报告分析 X_5 | 信息系统建设 X_{52} |
| | 报告机制 X_{53} |

(1) 治理与文化分析指标体系

治理与文化分析作为基础性要素，对内控的计划和实施影响重大，奠定了企业风险管理工作的总体基调。依据“治理与文化分析”对应的五项具体原则，本文设立了以下二级指标。“企业文化建设”是所有企业组织的一种隐性的企业管理，它的作用不是立竿见影的，而是需要长时间对企业各部门暗中影响。在企业内部控制制定方面，必须在企业建立起适合自身的行为准则以及规范规定的同时，企业员工也能配合执行相关政策的基础上，内控有效性才能发挥正面影响。“企业运营结构”指标是指该企业在运营过程中呈现的结构和角色分配。“核心价值”这一指标是指企业所认同的核心价值观以及做出的核心价值观承诺。“组织架构”指标是指公司的组织框架的构成是否合理有效，实现内部控制。“人”对控制环境的影响是 COSO2017 框架关注的部分，因此，“人力资源政策”指标主要就是对企业相关的人力资源体系建设是否完善进行合理评价，包括人力相关制度是否有效，是否对人才招聘设置了合理的预算支出以及绩效评价是否适合公司情况。“企业发展方向”是指企业在运营过程中整个企业所发展的方向以及偏向。

(2) 战略与目标设定分析指标体系

战略与目标设定是在组织使命和愿景及核心价值观的指引下，制定组织战略和设定目标的要素。根据 COSO2017 框架“战略与目标设定分析”对应的四项原则，本文设立了以下二级指标。设置“风险偏好”指标是为了衡量企业对风险的基本态度，是企业决策制定的重要因素。“可替代战略建立”指组织能否合理地根据企业面临的风险制定备选战略方案。“可替代战略影响”是指组织替代战略对企业的影响。“业务环境变化”是指企业对于业务环境的变化的敏感程度和及时程度。“业务目标建立”指标是衡量企业能否合理准确的设定企业的目标。

(3) 绩效分析指标体系

绩效分析要素通过确定企业的战略目标和方向后,根据当下自身公司的风险倾向,对面临的风险进行相关的分类以评估可能带来的负面影响。本文是以 COSO2017 框架为基础,再根据“绩效分析”对应的五项原则,并结合 C 公司自身特点,设立了以下二级指标。“风险组合观”用以衡量企业是否在绩效分析的同时树立了风险与绩效组合分析的观念。“风险严重程度评估”是指企业对风险造成负面影响进行评估。设置“风险评估方法”指标,该指标是对企业面对风险进行评估的时候所使用的评估方法进行评价是否合理,并进行打分。用“风险排序”是企业面临多个风险时候根据其重要性或者按照某项标准进行分类排出轻重缓急顺序的能力;“风险应对”是指企业在应对风险时候的应对措施是否合理以及剩余风险的处理方式。“未知风险识别”指标衡量企业对除战略变化和环 境变化以外的风险能否有能力识别。“环境变化风险识别”是衡量企业能否识别因环境变化产生的风险。“战略变化风险识别”指标是衡量企业是否能识别因企业战略目标发生变化产生的风险。

(4) 审阅和修订分析指标体系

审阅和修订分析主要是说明在企业日常经营活动中,也需要对风险进行监测,时刻关注相对的变化,及时调整方向和提出措施。本文根据“审阅和修订分析”对应的三项原则,设立以下二级指标。“重大变化评估”反映企业是否具有对重大变化进行合理评估的能力。“管理改进”衡量企业的风险管理改进和完善能力。“绩效审查”指标衡量企业绩效审查是否将绩效和风险结合。

(5) 信息、沟通和报告分析指标体系

信息、沟通和报告分析强调在企业里内外部信息的传递。根据“信息、沟通和报告分析”要素对应的三项原则,本文设立了以下三个具体的二级指标。设立“信息沟通”指标是对企业内部的信息传递是否及时、准确。“信息系统建设”指标衡量企业信息系统建设是否拥有所需要的信息技术支持能力,和是否对信息技术实现了有效利用。“报告机制”是指企业对风险、文化和绩效的报告方式与报告流程。

4.2.2 定量指标体系

为了让所建立的评价体系更加的科学、可靠,本文根据 C 公司所在的行业特点以及目前的战略发展方向,构建定性指标体系,总共选取了 8 个财务指标作为定量评价指标,再将这些指标分为四类:Y1=盈利能力,Y2=偿债能力,Y3=营运能力,Y4=发展能力。

(1) 盈利能力指标

该指标描述的，就是企业在进行其相关的经营活动后，获取利润的能力。

$$\textcircled{1} \text{总资产报酬率 (Y11)} = \frac{\text{息税前利润}}{\text{平均资产总额}} \times 100\%$$

该指标就是描述企业对于使用公司资产方面的能力，该指标越大，表明企业通过使用当前资产获利能力强。

$$\textcircled{2} \text{销售净利率 (Y12)} = \frac{\text{净利润}}{\text{销售收入}} \times 100\%$$

指企业在销售方面，获取利润的能力。选取该指标，如果销售净利率持续变大，代表企业的销售获利能力强。

$$\textcircled{3} \text{净资产收益率 (Y13)} = \frac{\text{净利润}}{\text{净资产平均余额}} \times 100\%$$

通过该指标，可以清晰直观的观察企业投入产出情况，如果净资产收益率越大，说明企业的投资方向正确，为公司带来了良好的利益。

(2) 偿债能力分析

该指标主要能够反应企业相应的偿还债务能力以及风险应对能力，该指标很大程度上代表了公司的财务状况。

$$\textcircled{1} \text{速动比率 (Y21)} = \frac{\text{速动资产}}{\text{流动负债}} \times 100\%$$

为了解企业偿还近期债务能力与应急能力，设立了该指标，如果速动比率上升，说明该公司的短期偿债能力增强。

$$\textcircled{2} \text{资产负债率 (Y22)} = \frac{\text{负债总额}}{\text{资产总额}} \times 100\%$$

为了清楚直观的了解企业的负债情况，可以有效了解企业的经营风险，设立资产负债率是为了了解公司的资产负债结构。

(3) 营运能力分析

一个企业，在日常活动中利用当前企业拥有的资源，进行发展的能力，被称为营运能力。

$$\textcircled{1} \text{应收账款周转率 (Y31)} = \frac{\text{当期销售收入}}{\text{应收账款平均额}} \times 100\%$$

想要了解公司对于应收账款的处理效率，设立应收账款周转率，如果该比率变大，说明资金周转情况良好。

$$\textcircled{2} \text{总资产周转率 (Y32)} = \frac{\text{营业收入净额}}{\text{平均资产总额}} \times 100\%$$

想要了解公司的资产流动频率和资本结构，如果总资产周转率越高，说明公司运营效果棒，收益增加。

(4) 发展能力分析

该指标设立是用来了解公司所处的市场位置，以及分析未来前景并决定公司发展方向的指标。

$$\textcircled{1} \text{ 营业收入增长率 (Y41) } = \frac{\text{营业收入增长额}}{\text{上年营业收入总额}} \times 100\%$$

设定选取该指标是为了对企业的未来市场进行了解，对公司发展潜力进行评估，营业收入增长率越大，表明，企业的发展能力强。

4.2.3 综合评价指标体系

上文已经完成了定性和定量评价体系的构建，由于定性评价存在主观性，同时，定量指标仅仅局限于数据研究，所以，本文将两方面指标结合，对其进行计算。因为整个数据是处于正态分布的状况，所以，应该采用平方平均数的模型，得到 C 公司内部控制有效性的综合评价指标体系 Z，其中，Z：综合评价得分；X：定性评价得分；Y：定量评价得分：

$$Z = \sqrt{\frac{X^2 + Y^2}{2}}$$

以农业行业的特性以及相关业务特点为基础，对一众选取出来的定性指标和财务指标进行赋予权重，再搜集国资委公布的相关企业绩效标准值，进行对照评价打分，最后计算综合得分。

4.3 综合评价标准

综合评价满分设置为 100 分，并具体划分为四个等级标准。具体评分标准以及分级如下表

表 4.2 评分标准

| 内部控制等级 | 综合评价 | 内控状态 |
|--------|------------------|-----------------|
| 一等 | ≥ 80 | 内部控制有效 |
| 二等 | $60 \leq Z < 80$ | 内部控制基本有效，存在少量缺陷 |
| 三等 | $40 \leq Z < 60$ | 内控存在严重缺陷 |
| 四等 | < 40 | 内部控制无效 |

5 C 公司内部控制评价

本章在第四章节构建的指标体系基础上，对 C 公司内部控制进行评价。

5.1 数据来源及样本整理

本文通过先后两次发放调查问卷，得到了 C 公司的内部控制情况相关数据，对两次调查问卷的数据进行分析，对企业内控状况有了详细了解。首先，第一次发放调查问卷（附录 1），为了确定不同指标之间的重要性程度，同时构造判断矩阵并检验一致性。问卷的发放对象范围涉及广，企业内管理层人员专、内审人员均参与此次调查问卷，最终通过线上与线下结合的方式分发问卷，另一方面，由于缺少对 C 公司的内部控制有效性指标对应的定性评价，本文又设计发放了第二次问卷（附录 2），通过第二次调查问卷，成功构造了隶属度矩阵，隶属度矩阵结果见下文表 5.9。两次的调查问卷分发情如下表 5.1 所示

表 5.1 调查问卷发放及回收情况统计

| | 发放数 | 有效收回数 | 无效数 | 有效回收率 |
|-----|-----|-------|-----|-------|
| 第一次 | 30 | 21 | 9 | 70% |
| 第二次 | 32 | 24 | 8 | 75% |

5.2 层次分析法确定指标权重

首先，通过 SPSS 层次分析法软件，组件了由要素个数决定的递阶结构模型，在运用调查问卷得到的评价数据，对比同组内两两不同的元素，确定重要性级别，并得出分数等级；之后，使用层次分析法，直观的体现所有指标间的影响，最后根据计算结果，将定性问题进行定量化处理。本文采取了相关的标度定义和意义如下表 5.1 所示，比较处于同一水平的指标的重要程度，据此进行打分，得到判断矩阵，作 A:

$$A = \begin{matrix} & a_{11} & a_{12} & \cdots & a_{1n} \\ a_{21} & & a_{22} & \cdots & a_{2n} \\ \cdots & & \cdots & & \cdots \\ a_{n1} & a_{n2} & \cdots & & a_{nn} \end{matrix}$$

表 5.2 标度定义及其意义

| 标度 | 含义 | 说明 |
|---------|------|----------------------|
| 1 | 同样重要 | i 与 j 比较, i 和 j 同样重要 |
| 3 | 稍微重要 | i 与 j 比较, i 比 j 稍微重要 |
| 5 | 明显重要 | i 与 j 比较, i 比 j 明显重要 |
| 7 | 重要得多 | i 与 j 比较, i 比 j 重要得多 |
| 9 | 绝对重要 | i 与 j 比较, i 比 j 绝对重要 |
| 2、4、6、8 | 中间值 | 上述相邻判断的中间值 |

5.3 评价指标估值

5.3.1 定性指标估值及一致性检验

以 C 公司所处行业特性与自身情况所设计选取出来的各项指标, 采用德尔菲法, 让专家们进行不记名打分。德尔菲是就是能够保证在评分过程中获得的评价是正对公正、客观、独立的, 在评价的过程中, 每个人需要保持相对独立、相对客观, 并且不能交换意见。依次评价每一项指标, 并且给出具体的相应分数, 最后, 利用判定矩阵进行运算, 获得具体数值 W_i 。同时, 判断矩阵必须通过一致性检验, 这样才能保证结果的有效性:

$$CI = \frac{\lambda_{max} - n}{n - 1}$$

$$CR = \frac{CI}{RI}$$

表 5.3 内部控制判断矩阵表

| 指标 | 治理与文化分 析 | 战略和目标设定分 析 | 绩效分 析 | 审阅和修订分 析 | 信息、沟通和报告情 况 |
|-----------|-------------|---------------|----------|-------------|----------------|
| 治理与文化分析 | 1 | 5 | 3 | 7 | 5 |
| 战略和目标设定分析 | 0.2 | 1 | 0.333 | 3 | 1 |
| 绩效分析 | 0.333 | 3 | 1 | 5 | 3 |

| | | | | | |
|------------|-------|-------|-------|---|-----|
| 审阅和修订分析 | 0.143 | 0.333 | 0.2 | 1 | 0.2 |
| 信息、沟通和报告情况 | 0.2 | 1 | 0.333 | 5 | 1 |

当 $CR < 0.1$ 时，判断矩阵的一致性检验达标，权重可接受；当 $CR > 0.1$ 时，说明判断矩阵一致性检验未达标，需要重新调整检验，直到其达标可用。

内部控制一级评价指标即内控五要素，经计算：最大特征值 $\lambda_{max} = 5.218$ ，一致性比率 $CR = 0.049 < 0.1$ 。（通过一致性检验）

表 5.4 治理与文化分析判断矩阵表

| 指标 | 企业文化建设 | 企业运营结构 | 核心价值 | 组织架构 | 人力资源政策 | 企业发展方向 |
|--------|--------|--------|------|-------|--------|--------|
| 企业文化建设 | 1 | 1 | 0.2 | 0.143 | 0.333 | 3 |
| 企业运营结构 | 1 | 1 | 0.2 | 0.2 | 0.333 | 3 |
| 核心价值 | 5 | 5 | 1 | 0.333 | 3.333 | 5 |
| 组织架构 | 7 | 5 | 3 | 1 | 7 | 7 |
| 人力资源政策 | 3 | 3 | 0.3 | 0.143 | 1 | 3 |
| 企业发展方向 | 0.333 | 0.333 | 0.2 | 0.143 | 0.333 | 1 |

对治理与文化分析判断矩阵进行计算，得到最大特征值 $\lambda_{max} = 6.431$ ，一致性比率 $CR = 0.069 < 0.1$ 。（通过一致性检验）

表 5.5 战略与目标制定分析判断矩阵表

| 指标 | 风险偏好 | 可替代战略建立 | 可替代战略影响 | 业务环境变化 | 业务目标的建立 |
|---------|-------|---------|---------|--------|---------|
| 风险偏好 | 1 | 3 | 2 | 0.333 | 0.143 |
| 可替代战略建立 | 0.333 | 1 | 0.333 | 0.2 | 0.2 |
| 可替代战略影响 | 0.5 | 3 | 1 | 0.333 | 0.333 |
| 业务环境变化 | 3 | 5 | 3 | 1 | 0.333 |
| 业务目标的建立 | 7 | 5 | 3 | 3 | 1 |

对战略和目标设定分析判断矩阵进行计算，得到最大特征值 $\lambda_{\max}=5.367$ ，一致性比率 $CR=0.083<0.1$ 。（通过一致性检验）

表 5.6 绩效分析判断矩阵表

| 指标 | 风险组 合观 | 风险严重程 度评估 | 风险评估 方法 | 风险排 序 | 风险应 对 | 未知风 险识别 | 环境变化风 险识别 | 战略变化风 险识别 |
|--------------|-----------|--------------|------------|----------|----------|------------|--------------|--------------|
| 风险组合观 | 1 | 3 | 1 | 2 | 0.333 | 5 | 3 | 3 |
| 风险严重程 度评估 | 0.333 | 1 | 0.2 | 0.333 | 0.143 | 5 | 0.333 | 0.333 |
| 风险评估方 法 | 1 | 5 | 1 | 3 | 0.2 | 5 | 6 | 3 |
| 风险排序 | 0.5 | 3 | 0.333 | 1 | 0.143 | 7 | 3 | 3 |
| 风险应对 | 3 | 7 | 5 | 7 | 1 | 9 | 5 | 5 |
| 未知风险识 别 | 0.2 | 0.2 | 0.2 | 0.143 | 0.111 | 1 | 0.333 | 0.333 |
| 环境变化风 险识别 | 0.333 | 3 | 0.167 | 0.333 | 0.2 | 3 | 1 | 1 |
| 战略变化风 险识别 | 0.333 | 3 | 0.333 | 0.333 | 0.2 | 3 | 1 | 1 |

对绩效分析判断矩阵进行计算，得到最大特征值 $\lambda_{\max}=8.784$ ，一致性比率 $CR=0.08<0.1$ 。（通过一致性检验）

表 5.7 审阅和修订分析判断矩阵表

| 指标 | 重大变化评估 | 管理改进 | 绩效审查 |
|--------|--------|------|------|
| 重大变化评估 | 1 | 3 | 1 |
| 管理改进 | 0.333 | 1 | 0.2 |
| 绩效审查 | 1 | 5 | 1 |

对审阅和修订分析判断矩阵进行计算，得到最大特征值 $\lambda_{\max}=3.029$ ，一致性比率 $CR=0.028<0.1$ 。（通过一致性检验）

表 5.8 信息、沟通和报告分析判断矩阵表

| 指标 | 信息沟通 | 信息系统建设 | 报告机制 |
|--------|-------|--------|------|
| 信息沟通 | 1 | 0.5 | 3 |
| 信息系统建设 | 2 | 1 | 5 |
| 报告机制 | 0.333 | 0.2 | 1 |

对信息、沟通和报告判断矩阵进行计算，得到最大特征值 $\lambda_{max}=3.004$ ，一致性比率 $CR=0.004<0.1$ 。（通过一致性检验）

5.3.2 模糊综合评价

通过计算获得各层级评价指标的评价值，根据之前层次分析法得出的各指标之间的权重，运用加权平均计算之后的和确定评价数值。从以下四步骤进行：

（1）第一步：分别设置评语集 P 与分数集 V。经参考内控相关规范及指引， $P=\{\text{优, 良, 一般, 差, 非常差}\}$ ； $V=\{100, 80, 60, 40, 20\}$ ，分数越大，内控有效性越强。

（2）建立评价因素集

任何的变化均会对评价目标的评价值造成一定程度的影响。建立因素集为 $X=\{X_1, X_2, X_3, \dots, X_N\}$ 。

（3）确定隶属度

整理问卷调查的数据，将这些数据转化为评语隶属度矩阵 R，如下表

表 5.9 C 公司隶属度矩阵

| 总指标 | 一级指标 | 二级指标 | 优秀 | 良好 | 一般 | 差 | 较差 |
|---------|---------------|-----------------|-----|-----|-----|---|----|
| 内部控制有效性 | 治理与文化分析 X_1 | 企业文化建设 X_{11} | 0.5 | 0.3 | 0.2 | 0 | 0 |
| | | 企业运营结构 X_{12} | 0.3 | 0.4 | 0.3 | 0 | 0 |

| | | | | | | |
|---------------------------|--------------------------|-----|-----|-----|-----|---|
| | 核心价值 X ₁₃ | 0.5 | 0.2 | 0.3 | 0 | 0 |
| | 组织架构 X ₁₄ | 0.4 | 0.4 | 0.2 | 0 | 0 |
| | 人力资源政策 X ₁₅ | 0.2 | 0.2 | 0.1 | 0.5 | 0 |
| | 企业发展方向 X ₁₆ | 0.3 | 0.5 | 0.2 | 0 | 0 |
| | 风险偏好 X ₂₁ | 0.5 | 0.3 | 0.2 | 0 | 0 |
| | 可替代战略建立 X ₂₂ | 0.3 | 0.4 | 0.3 | 0 | 0 |
| 战略和目标设定分析 X ₂ | 可替代战略影响 X ₂₃ | 0.5 | 0.3 | 0.2 | 0 | 0 |
| | 业务环境变化 X ₂₄ | 0.3 | 0.4 | 0.3 | 0 | 0 |
| | 业务目标的建立 X ₂₅ | 0.5 | 0.4 | 0.1 | 0 | 0 |
| | 风险组合观 X ₃₁ | 0.4 | 0.3 | 0.3 | 0 | 0 |
| | 风险严重程度评估 X ₃₂ | 0.3 | 0.5 | 0.2 | 0 | 0 |
| | 风险评估方法 X ₃₃ | 0.5 | 0.2 | 0.3 | 0 | 0 |
| | 风险排序 X ₃₄ | 0.3 | 0.3 | 0.3 | 0.1 | 0 |
| 绩效分析 X ₃ | 风险应对 X ₃₅ | 0.4 | 0.3 | 0.3 | 0 | 0 |
| | 未知风险识别 X ₃₆ | 0.3 | 0.3 | 0.4 | 0 | 0 |
| | 环境变化风险识别 X ₃₇ | 0.4 | 0.4 | 0.2 | 0 | 0 |
| | 战略变化风险识别 X ₃₈ | 0.4 | 0.4 | 0.2 | 0 | 0 |
| | 重大变化评估 X ₄₁ | 0.5 | 0.3 | 0.2 | 0 | 0 |
| 审阅和修订分析 X ₄ | 管理改进 X ₄₂ | 0.3 | 0.3 | 0.4 | 0 | 0 |
| | 绩效审查 X ₄₃ | 0.5 | 0.2 | 0.3 | 0 | 0 |
| | 信息沟通 X ₅₁ | 0.4 | 0.2 | 0.4 | 0 | 0 |
| 信息、沟通和报告分析 X ₅ | 信息系统建设 X ₅₂ | 0.5 | 0.3 | 0.2 | 0 | 0 |
| | 报告机制 X ₅₃ | 0.3 | 0.4 | 0.3 | 0 | 0 |

(4) 计算内部控制评价价值

已知各评价指标权重 W ，此外，还得到了隶属度矩阵 R ，以及得分 V ，那么，通过计算就能得出二级指标评价价值 Q_{ij} ，一级指标评价价值为 Q_i ，最后结合相应的权重值，可以企业项目标层评价指标评价价值为 Q ，其计算公式如下：

$$Q_{ij} = (r_{i1}, r_{i2}, \dots, r_{im}) * \begin{bmatrix} V_1 \\ V_2 \\ \vdots \\ V_n \end{bmatrix}$$

$$Q_i = \sum_{j=1}^n (Q_{ij} * W_{ij})$$

$$Q = \sum_{i=1}^n (Q_i * W_i)$$

根据上述给出的公式，再以各指标的评价价值为基础，按照顺序进行计算，下面选择以“治理与文化分析”层评价指标为例计算其评价价值，具体过程如下：

$$\text{“企业文化建设” } Q_{11} = (0.5, 0.3, 0.2, 0, 0) * \begin{bmatrix} 100 \\ 80 \\ 60 \\ 40 \\ 20 \end{bmatrix} = 86$$

$$\text{“企业运营结构” } Q_{12} = (0.3, 0.4, 0.3, 0, 0) * \begin{bmatrix} 100 \\ 80 \\ 60 \\ 40 \\ 20 \end{bmatrix} = 80$$

$$\text{“核心价值” } Q_{13} = (0.5, 0.2, 0.3, 0, 0) * \begin{bmatrix} 100 \\ 80 \\ 60 \\ 40 \\ 20 \end{bmatrix} = 84$$

$$\text{“组织架构” } Q_{14} = (0.4, 0.4, 0.2, 0, 0) * \begin{bmatrix} 100 \\ 80 \\ 60 \\ 40 \\ 20 \end{bmatrix} = 84$$

$$\text{“人力资源政策” } Q_{15} = (0.2, 0.2, 0.1, 0.5, 0) * \begin{bmatrix} 100 \\ 80 \\ 60 \\ 40 \\ 20 \end{bmatrix} = 62$$

$$\text{“企业发展方向” } Q_{16} = (0.3, 0.5, 0.2, 0, 0) * \begin{bmatrix} 100 \\ 80 \\ 60 \\ 40 \\ 20 \end{bmatrix} = 82$$

$$\begin{aligned} \text{“治理与文化分析” } Q_1 &= Q_{11} * W_{11} + Q_{12} * W_{12} + Q_{13} * W_{13} + Q_{14} * W_{14} + Q_{15} * W_{15} + Q_{16} * W_{16} \\ &= (86, 80, 84, 84, 62, 82) * \begin{bmatrix} 0.0620 \\ 0.0656 \\ 0.2554 \\ 0.4662 \\ 0.1150 \\ 0.0358 \end{bmatrix} = 81.26 \end{aligned}$$

其余各层级评价指标的评价值均通过同样方法计算，最后，将得到的 C 公司内部控制有效性评价指标体系评价值汇总，如表 5.10

表 5.10 C 公司评价值汇总

| 一级指标 | 权重 | 评分 | 二级指标 | 权重 | 评分 |
|---------------------------|--------|-------|--------------------------|--------|----|
| 治理与文化分析 X ₁ | 0.4977 | 81.26 | 企业文化建设 X ₁₁ | 0.0620 | 86 |
| | | | 企业运营结构 X ₁₂ | 0.0656 | 80 |
| | | | 核心价值 X ₁₃ | 0.2554 | 84 |
| | | | 组织架构 X ₁₄ | 0.4662 | 84 |
| | | | 人力资源政策 X ₁₅ | 0.1150 | 62 |
| | | | 企业发展方向 X ₁₆ | 0.0358 | 82 |
| 战略和目标设定分析 X ₂ | 0.1031 | 85.10 | 风险偏好 X ₂₁ | 0.1163 | 86 |
| | | | 可替代战略建立 X ₂₂ | 0.0506 | 80 |
| | | | 可替代战略影响 X ₂₃ | 0.1044 | 86 |
| | | | 业务环境变化 X ₂₄ | 0.2568 | 80 |
| | | | 业务目标建立 X ₂₅ | 0.4720 | 88 |
| | | | 风险组合观 X ₃₁ | 0.1522 | 82 |
| | | | 风险严重程度评估 X ₃₂ | 0.0393 | 82 |
| | | | 风险评估方法 X ₃₃ | 0.1746 | 84 |
| 绩效分析 X ₃ | 0.2444 | 81.87 | 风险排序 X ₃₄ | 0.1047 | 76 |
| | | | 风险应对 X ₃₅ | 0.3894 | 82 |
| | | | 未知风险识别 X ₃₆ | 0.0215 | 78 |
| | | | 环境变化风险识别 X ₃₇ | 0.0567 | 84 |
| 审阅和修订分析 X ₄ | 0.0406 | 84.13 | 战略变化风险识别 X ₃₈ | 0.0618 | 84 |
| | | | 重大变化评估 X ₄₁ | 0.4054 | 86 |
| | | | 管理改进 X ₄₂ | 0.1140 | 78 |
| | | | 绩效审查 X ₄₃ | 0.4806 | 84 |
| | | | 信息沟通 X ₅₁ | 0.3090 | 80 |
| 信息、沟通和报告分析 X ₅ | 0.1142 | 83.49 | 信息系统建设 X ₅₂ | 0.5816 | 86 |
| | | | 报告机制 X ₅₃ | 0.1095 | 80 |

最终得出定性指标评价值：

$$X_{\text{定性}} = (0.4977, 0.1031, 0.2444, 0.0406, 0.1142) * \begin{bmatrix} 81.26 \\ 85.10 \\ 81.87 \\ 84.13 \\ 83.49 \end{bmatrix} = 82.18$$

5.3.3 定量指标估值

(1) 定量指标权重赋值

本文以了解到的国资委公布的 2021 年企业绩效评价标准值（表 5.11）为依据，结合 C 公司的现实状况及特征，对上面选择的四大财务能力的指标进行了计算，并对其进行了加权计算。盈利能力指标、偿债能力指标、营运能力指标和发展能力指标，对应的权重分别为 30%、30%、20%、20%。同时，将绩效评价标准划为五个等级：100、80、60、40、20，分别对应优秀、良好、一般、较低和较差。若得分介于两个级别之间，则取较低值所在的分数值。

表 5.11 国资委 2021 年企业绩效评价标准表

| 国资委 2021 年企业绩效评价标准值 | | | | | |
|---------------------|------|------|------|------|-------|
| 财务指标 | 优秀值 | 良好值 | 一般值 | 较低值 | 较差值 |
| 总资产报酬率 Y_{11} | 6.9 | 5.5 | 2.5 | 0.2 | -4 |
| 销售净利率 Y_{12} | 19.7 | 9.6 | 5.5 | -1.5 | -6 |
| 净资产收益率 Y_{13} | 14 | 8.1 | 2.6 | 0.7 | -6.1 |
| 速动比率 Y_{21} | 1.26 | 1.05 | 0.83 | 0.59 | 0.37 |
| 资产负债率 Y_{22} | 53.3 | 58.3 | 63.3 | 73.3 | 88.3 |
| 应收账款周转率 Y_{31} | 27.4 | 18.4 | 9.6 | 6.2 | 2.9 |
| 总资产周转率 Y_{32} | 0.8 | 0.5 | 0.3 | 0.2 | 0.1 |
| 营业收入增长率 Y_{41} | 18 | 11.5 | 7.6 | -6.2 | -17.4 |

(2) 定量指标估值

在前文中，我们先后得到了国资委 2021 年企业绩效评机制标准、C 公司 2021 年相关财务指标数值，通过对比，就可以得到 C 公司财务指标的具体得分，如下表 5.12

表 5.12 C 公司财务指标得分

| 一级指标 | 二级指标 | 比率 | 分值 |
|------------|------------------|--------|-----|
| 盈利能力 Y_1 | 总资产报酬率 Y_{11} | 10.18 | 100 |
| | 销售净利率 Y_{12} | 0.71 | 40 |
| | 净资产收益率 Y_{13} | 1.32 | 40 |
| 偿债能力 Y_2 | 速动比率 Y_{21} | 0.96 | 60 |
| | 资产负债率 Y_{22} | 59.82 | 60 |
| 营运能力 Y_3 | 应收账款周转率 Y_{31} | 396.85 | 100 |
| | 总资产周转率 Y_{32} | 0.72 | 80 |
| 发展能力 Y_4 | 营业收入增长率 Y_{41} | -4.14 | 40 |

根据上表得到的数据，进行相关的计算，得到定量指标分值为：

$$Y_{\text{定量}} = (100 + 40 + 40) \div 3 \times 30\% + (60 + 60) \div 2 \times 30\% + (100 + 80) \div 2 \times 20\% + 40 \times 20\% = 62$$

5.4 综合评价

在内部控制评价体系中，定性指标具有很强的主观性，会对最后的评估结果产生一些影响。但是，定量的评价指标可以很好地体现出公司的内在的缺陷。定量指标在对其的直观体现上，比定性指标要差一些，也就无法对其存在的内控问题进行直接的反应，但定量指标具有其自身精确、科学的优势。在此基础上，将定性评价和定量相融合，得出了一种新的综合评价值。从前面的第四章综合评价至指标体系可以得出一个结论：

$$Z = \sqrt{\frac{X^2 + Y^2}{2}} = \sqrt{\frac{82.18^2 + 62^2}{2}} = 72.79$$

从以上评价得分情况来看，C 公司内控有效性最终得 72.79 分，介于 60-80 分间，属于良好等级，可见 C 公司内控基本是完整有效的，但仍存在一些问题。

5.5 C 公司内部控制存在的问题及原因分析

C 公司内部还是存在一些问题，内部控制在企业内部应受到足够的重视，并应通过积极的行动来提高企业的内控水平。从内部控制五要素方面进行了剖析，如下：

5.5.1 人力资源政策制定混乱

治理与文化分析评价值是 81.26 分，介于评语集 80-100 之间，表明 C 公司的核心价值树立相对良好，该公司的组织结构比较健全，具有良好的企业文化。但从总体评分来看，与其它四因素比较，该因素成绩垫底，可见 C 公司要持续强化管理和文化分析，尤其是二级指标“人力资源政策”分值只有 62 分，说明公司内部的人力资源政策十分混乱，公司对于人力资源政策的指定应该重视，制定相关的规定，需保证人力资源政策合理且有效的执行。“企业运营结构”分值 80 分，说明公司运营过程中结构和人员分配还有待更加明确清晰。

5.5.2 战略目标与风险管理联系不紧密

战略和目标设定分析评价值为 85.10 分，处于良好等级。二级指标“可替代战略建立”评价值为 80 分，并不能令人满意，因为 C 公司所在行业具有一定的独特性，所以他面临的内外环境比较复杂，风险也比较大，然而 C 公司备选战略的建立仍然不够完善，可能会对企业的发展造成一定的影响。“业务环境变化”得分也低，仅有 80 分，说明企业对业务环境变化还不够敏感及时。

5.5.3 风险控制理念以及应对机制有所欠缺

绩效分析指标评价值是 81.87 分，处在良好等级，但在整体上，它的评分仍然偏低，特别是在二级指标“风险排序”方面，它的分数更是低到了 76 分，C 公司的存货很多，所以“风险排序”应该是最重要的一环，但从现在的情况来看，C 公司的内控水平并不高。此外，“未知风险识别”分值较低，只有 78 分，说明 C 公司对除战略变化和 environment 变化以外的风险识别不够及时准确。C 公司主要产品为白酒，主要成分为酒精，容易发生自然风险导致产品受损。因此，要对所在区域内的自然灾害的特点进行有针对性的研究，做到预防为主，充分运用有关的信息通道和技术，持续提高自身抵抗自然灾害的能

力，从而为内部控制的高效运作奠定基础。

5.5.4 企业管理改进和完善能力弱

审阅和修订分析的最终得分为 84.13 分，处于较好水平，重大变化评估和绩效审查能力较强，但在“管理改进”指标得分不高，为 78 分。所以 C 公司还需加强对公司风险管理的改进和完善。

5.5.5 信息沟通效率低

信息、沟通和报告的最终得分是 83.49 分，处于良好状态，但“信息沟通”得分只有 80 分，“报告机制”也仅 80 分，说明 C 公司内部沟通效率一般，沟通不及时，信息系统流于形式，忽略了实质，且报告机制也比较落后。

6 改善 C 公司内部控制有效性的对策建议

6.1 完善人力资源政策制定

企业内部控制运行的环境是企业内部控制有效运行的基础，C 公司的管理人员必须高度重视，让员工了解到内部控制对于企业持续发展的重要意义，从而提高员工的素质。企业领导应加强人力资源政策的制订，使其更符合企业实际情况和发展需求；与此同时，C 公司管理层要将内控执行和实施情况与员工自身的绩业绩挂钩，并建立相应的考核机制，通过考核机制得出员工对内控的实施作用，做到优奖劣惩，从而更好地激发人们对内控的学习与运用的热情，这样为企业内控管理工作奠定了基础。就员工能力而言，应制订并实施人才开发策略，提升员工的专业素质。作为一家农业上市企业，主营业务为白酒类、猪肉类，由此可见，C 公司由于其业务的特殊性，生产和销售过程几乎不存在技术含量。在这之外，C 公司是农业上市公司，但是其下属的分公司和种植基地均扎根于农村，这也导致了公司员工知识水平参差不齐，综合素质低，也导致了存在风险隐患。面对这些问题，C 公司应当从总部抽调专门的人才到各地分支机构进行技术上的专门培训，将最新的制造工艺、工作流程、操作程序等知识灌输给基层职工。

6.2 适时调节战略与目标

在企业发展过程中，风险管理对企业的发展策略与发展方向具有积极的影响。第一，从策略的角度来看，在策略的层次上对风险进行考量，可以防止为了确保公司的保守运营而失去发展的机会；第二，在制定目标的时候注意到了风险，也可以防止在制定的时候，由于盲目发展，使得雇员为了达到业绩指标而违背了有关的规则，从而造成公司的运营风险增加。公司的管理层要保证这个目标与公司的现实状况相符，并且要对这个目标所面对的危险在自己的风险可接受范围内进行考量，从而构建出一个可以从以下两个角度来进行调整：首先，要对公司的优势和劣势进行仔细地研究，对各个要素进行全面地分析，最终确定出一个与公司现实情况相符的策略。针对发展的各个时期，应制订相应的发展策略，并适时调整策略。第二，在长远的策略计划中，要注重与公司各个发展时期的目标相结合，以达到控制的目的，使得公司的利益最大化。对于那些有潜在负面效应的重大的目标，C 公司应该积极地对其进行调整，以保证其与企业的风险容忍度相一致。首先，在企业面临着复杂变化的外部条件和企业现有的核心竞争力的基础上，确定企业的发展策略和发展方向。其次，提出了“三步走”的发展策略：首先，以已趋于

完善的白酒产品为核心，逐步提高产品的市场占有率，巩固公司的市场地位；第二阶段，针对市场环境和客户的要求变化，进行企业的经营方式改革，开发新的产品，不断加强企业的整体经营能力；第三个步骤是在企业的核心竞争力基础上，通过扩大企业的生产链，实现企业的规模效益和企业的品牌效益。

6.3 细化风险应对措施

C 公司在面对重大风险的时候，企业的应对策略应当聚焦风险板块，为不同的风险制定各自的应对方针。企业应该构建一台完善的风险管理架构，以此来适应复杂多变的市场，具体措施可以通过选择专业人员进行观察研究实时市场经济、行业未来转向能力、和当前市场格局，从而尽量减少因为市场环境的改变而造成的冲击。组建全国性及区域性决策小组，以应对可能出现的风险。在运营方面，C 公司需要研究发开新的物流网，持续更新工具，将整个物流底盘智能化，这样不仅能够使得企业高效运转，还能减少人力与线下布局，节省成本，增加利润。对其他在风险识别过程中发现的风险，C 公司亦须制定合理而详尽的解决对策。C 公司的每个单位部门都要把自己职责内的防范和控制工作都要认真地贯彻下去，在防范和控制的同时，对其进行分析和追踪，如果出现了异常情况，要对其做出相应的改变，这样才能保证整个年度的安全和风险控制。

6.4 强化企业管理和改进能力

C 公司应当在有关的风险控制的规定中，对其进行详细的规定，比如修改的频率以及工作的范围。C 公司很有可能遭遇信息系统问题，就可以将《信息系统重大事件管理流程》、《信息系统应急预案》等特定制度添加到已有的规章制度中，以便在遇到突发情况时，能够按照这些文件中所列的程序来解决问题。C 公司还必须要对缺乏风险管理或者未达标的情况进行问责，要设立风险管理制度，要提高风险管理的效率，要根据风险后果严重程度来确定相应的惩罚，尤其是在白酒质量管理和猪肉质量控制方面可能存在的风险方面，要有更为详细的惩罚制度，以强化监管。在风险的处理方法上，因为风险在持续的改变，所以 C 公司应该经常检查风险的识别和评价方法，以保证其可以应付各种情况的改变。C 公司应当对所选择的管理方式与其策略目标的协同程度进行考量，以及其是否可行、是否容易操作，是否具有高效性。在信息化条件下，C 公司必须将企业的风险控制看作是一种阶段性的管理活动。

6.5 规范报告制度

C 公司应当改进其对企业的风险控制工作的书面报告流程，一改以往“遇到问题才向上级报告”的做法，实施定期汇报。C 公司可以进行每个月定期的风险控制工作报告，并结合重大风险不定期汇报制度，制定出一份规范化的工作报告标准。并将这份报表递交给了公司的风险控制部门，让他们更好的了解公司的发展情况。每个科室的风险控制主任都要定期或者不定时地汇报给公司的风险控制领导机构，风险管理委员每年要求风险管理领导小组进行汇报情况，风险信息交流和传播应当遍及公司，达到信息共享。同时，风险报告必须及时，只要发现了重大风险，就要立刻向领导层进行报告并解决，并且管理层需要立即对风险做出相应的决策和出台应对措施。除了突发事件之外，C 公司应该对企业总体的风险管理流程进行规范，明确规定，风险管理人员察觉到风险存在时，必须在极短的时间内，向相应的管理层反应，这样才能帮助企业发展。

7 研究结论与不足

7.1 研究结论

本文在对 C 公司内控有效性评价的基础上，认为：在当前阶段，C 公司的内部控制在制度层面存在一定的借鉴意义，但是，在内控执行方面仍然存在一些需要改进问题。主要包括：人力资源相关政策制度不够健全、员工对内部控制的认知与理解不够深入；战略目标和风险联系不紧密、企业对环境变化不敏感；风险管理的观念和执行存在缺陷、风险识别能力有限；缺乏改善经营状况的能力；缺乏及时的信息交流和落后的报告机制。

7.2 研究的不足之处

本论文的研究结果，是基于对 C 公司的大量的资料分析以及对 C 公司的现实情况进行的调研得出的，具有科学可靠的理论依据，但也存在着一些不足之处：

(1) 因为农产品类企业的特殊性质，在生产、库存、销售等各个环节都有很多不稳定的因素，并且经营过程比较繁琐，因此与其它产业相比，其内控评估比较繁琐，对于其内部控制是否健全还有待后续的追踪研究。

(2) 采用层次分析法与模糊综合评价法，以专家评分与问卷调查获得的资料为主。不过这两种方式都受到了很大的主观影响。

所以，我期望今后可以学习并运用更多的客观的方式，来全面地对农业领域中其它公司的内部控制效能展开分析，从而构建出一个更具科学性和客观性的评估体系，有利于更加精准找出内控缺陷，为实现农业上市公司的可持续发展提供保障。

参考文献

- [1] Allayannis, Andrew Gross, Jamie Hoelscher, Brad J. Reed, Gregory E. Sierra. The new nuts and bolts of auditing: Technological innovation in inventorying inventory[J]. Journal of Accounting Education, 2020, (3)52.
- [2] Chun li Liu et al. Employee quality, monitoring environment and internal control[J]. China Journal of Accounting Research, 2017, 10(01): 51-70.
- [3] COSO. Internal Control-Integrated Framework[R]. New York: American Institution of Certified Public Accountants, 1992.
- [4] COSO. Internal Control-Integrated Framework[R]. New York: American Institution of Certified Public Accountants, 2013.
- [5] Fama and M Jensen Separation of Ownership and Control[M]. Journal of Law and Economics[J]. 2003, (4).
- [6] Hossain M et al. Corporate Governance and Earnings Management in the Pre and Post Sarbanes Oxley Act Regimes: Evidence from Implicated Option Backing Firms[J]. Journal of Accounting, 2015, (2): 279-315.
- [7] Jaspreet kaur et al. Covert channel-internal control protocols: attacks and defense[J]. Security and Communication Networks, 2016, 9(15).
- [8] Bush man. Measuring Systemic Risk: Past, Present and Future[J]. International Journal of Sciences: Basic and Applied Research(IJSBAR), 2014, 17(2).
- [9] Joseph M. Effectiveness of Internal Control Systems of Listed Firms in Ghana[J]. Research in Accounting in Emerging Economies, 2012, 12(A): 31-49.
- [10] Kanthana Ditkaew. The Effects of Cost Management Quality on the Effectiveness of Internal Control and Reliable Decision-Making: Evidence from Thai Industrial Firms[P]. Proceedings of the 10th International RAIS Conference on Social Sciences and Humanities(RAIS 2018), 2018.
- [11] Krishnan VG, Visvanathan G. Reporting Internal Control Deficiencies in the Post-Sarbanes-Oxley Era: The Role of Auditors and Corporate Governance[J]. International Journal of Auditing, October 2005, Vol. 11(2): 1099-1123.
- [12] Lawrence D. Brown, Arianna Spina Pinello, Hollis A. Skaife. Internal Control and Firms Propensity to Achieve Earnings Targets. 2009, (5).

- [13] Mc Mullen, D. A. and K. Raghunandan, Enhancing audit committee effectiveness[J]. Journal of Accountancy, 1996, August.
- [14] Michael Ramos. Just how effective is your internal control? [J]. Journal of Corporate Accounting and Finance, 2011, 15: 29-33.
- [15] Yu-Tzu Chang et al. The impact of internal audit attributes on the effectiveness of internal control over operations and compliance. 2019, 15(1): 1-19.
- [16] 熬慧, 郭彩虹. 内部控制质量与企业绩效关系实证研究——基于电子设备制造业上市公司的经验数据[J]. 财会通讯, 2018, (1): 9-12.
- [17] 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, 3: 48-54.
- [18] 陈鹏, 周红云. 高管团队特征与领导权配置对内部控制有效性影响研究[J]. 财会通讯: 综合版, 2016, 000(015): 35-39.
- [19] 樊霞. 内部控制的有效性探讨[J]. 经营管理者, 2011, 21: 189-190.
- [20] 方红星, 陈作华. 高质量内部控制能有效应对特质风险和系统风险吗?[J]. 会计研究, 2015, 000(004): 70-77.
- [21] 方文雯. 企业内部控制有效性影响因素研究[J]. 会计师, 2022(21): 92-94.
- [22] 黄金海. 关于农村信用社内部控制有效性评价[J]. 中国总会计师, 2015(06): 102-103.
- [23] 李春霄, 范小红. 上市公司内部控制有效性的影响因素研究[J]. 商业经济, 2020(02): 91-92.
- [24] 李心合. 内部控制研究的困惑与思考[J]. 会计研究, 2013(06): 56-63+98.
- [25] 梁海文. 企业内部控制有效性对社会责任影响的探讨[J]. 中国乡镇企业会计, 2018, 000(004): 216-217.
- [26] 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): 41-43.
- [27] 刘月升, 郑石桥. 内部控制缺陷认定标准: 理论框架和例证分析[J]. 会计之友, 2017, 000(020): 116-121.
- [28] 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, 24(06): 84-90+96.
- [29] 吕莹. 提升民营企业内部控制有效性的探析[J]. 上海商业, 2022(12): 220-222.

- [30] 马桂芬. 股权激励、内部控制有效性与企业创新绩效[J]. 会计之友, 2020(11):59-65.
- [31] 齐永平. 企业内部控制的有效性及其评价方法探讨[J]. 商场现代化, 2022(03):113-115.
- [32] 石泓, 苟红岩. 上市证券公司内部控制评价指标体系的构建[J]. 财会月刊, 2016, 775(27):95-98.
- [33] 石颖. 我国上市公司内部控制评价指标体系研究[D]. 北京: 首都经济贸易大学, 2014
- [34] 宋文阁, 荣华旭. 基于内控本质的内部控制有效性综合评价[J]. 华东经济管理, 2013, 000(003):111-114.
- [35] 王晶. 关于企业内部控制有效性评价的几点思考[J]. 现代经济信息, 2018(08):156.
- [36] 谭玉林. 基于内部控制五大目标实现程度的评价指标体系构建与检验[J]. 交通财会, 2019, 382(05):42-45.
- [37] 王芳. 企业内部控制评价探讨[J]. 财经界, 2020(08):25-26.
- [38] 王晓娅. 我国上市公司内部控制评价标准研究[D]. 北京: 首都经济贸易大学, 2016.
- [39] 王学莲. 风险基础内部控制评价体系构建[J]. 经济研究导刊, 2016(26):108-110.
- [40] 谢晓燕. 我国企业内部控制评价标准改进建议[J]. 商业会计 2010, 0916-17.
- [41] 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, 032(002):35-45.
- [42] 叶陈刚, 裘丽, 张立娟. 公司治理结构、内部控制质量与企业财务绩效[J]. 审计研究, 2016(02):104-112.
- [43] 于雅萍, 姜英兵. 员工股权激励与内部控制质量[J]. 审计与经济研究, 2019, 034(002):54-66.
- [44] 岳媛. 企业内部控制的有效性及其评价方法探讨[J]. 纳税, 2019, 000(007):P. 267-267.
- [45] 张连魁. 提升国有企业内部控制有效性的相关策略[J]. 全国流通经济, 2022(36):60-63.
- [46] 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(1):69-78.
- [47] 张兆国, 张旺峰, 杨清香. 目标导向下的内部控制评价体系构建及实证检验[J]. 南开管理评论, 2011.
- [48] 张宜霞. 企业内部控制评价方法的比较[J]. 会计之友(上旬刊), 2009(01):45-46.

[49]赵保卿. 内部控制有效性应是一个动态概念[J]. 财会月刊, 2019(23).

[50]周丹, 邹能锋. 公司治理结构对内部控制有效性的影响研究[J]. 黑龙江八一农垦大学学报, 2019, 31(04):108-113+122.

[51]周美华, 林斌, 林东杰. 管理层权力、内部控制与腐败治理[J]. 会计研究, 2016(3):56-63.

后 记

时光飞逝，转眼间研究生三年的生活接近尾声，回想起满满都还是入学的样子。三年来感谢父母、老师以及同学的照顾和关心。青涩懂懂的少年也终究到了脱离师长庇护的这一天，希望走出学校的那一刻，心里还是能保持一颗赤子之心，愿出走半生，归来仍是少年！

附 录

尊敬的各位：

您好！十分荣幸邀请您参与本次的问卷调查，请在下表中，选择内部控制有效性各级指标按照重要性程度相对应的分数。分数区间为1到5，得分越高表示其重要性越高：

附录 1

| 目标层 | 一级指标 | 指标打分 | 二级指标 | 指标打分 | |
|-------------|---------|------|--------|----------|--|
| 内部控制 有效性 | 治理和文化 | | 企业文化建设 | | |
| | | | 企业运营结构 | | |
| | | | 核心价值 | | |
| | | | 组织架构 | | |
| | | | 人力资源政策 | | |
| | | | 企业发展方向 | | |
| | 战略和目标设定 | | | 风险偏好 | |
| | | | | 可替代战略建立 | |
| | | | | 可替代战略影响 | |
| | | | | 业务环境变化 | |
| | | | | 业务目标的建立 | |
| | 绩效 | | | 风险组合观 | |
| | | | | 风险严重程度评估 | |
| | | | | 风险评估方法 | |
| | | | | 风险排序 | |
| | | | | 风险应对 | |
| | | | | 未知风险识别 | |
| | | | | 环境变化风险识别 | |
| | | | | 战略变化风险识别 | |
| | 审阅与修订 | | | 重大变化评估 | |
| | | | | 管理改进 | |
| 绩效审查 | | | | | |

| | | | | |
|--|----------|--|--------|--|
| | 信息、沟通和报告 | | 信息沟通 | |
| | | | 信息系统建设 | |
| | | | 报告机制 | |

请根据您对贵公司历史经营情况以及近期公司重组等重大事件的了解情况，对于公司内部控制中的相关指标进行评分，评价标准为{优，良，一般，较差，差}={100、80、60、40、20}

附录 2

| 一级指标 | 二级指标 | 优 | 良 | 一般 | 较差 | 差 |
|---------|----------|---|---|----|----|---|
| 治理和文化 | 企业文化建设 | | | | | |
| | 企业运营结构 | | | | | |
| | 核心价值 | | | | | |
| | 组织架构 | | | | | |
| | 人力资源政策 | | | | | |
| | 企业发展方向 | | | | | |
| 战略和目标设定 | 风险偏好 | | | | | |
| | 可替代战略建立 | | | | | |
| | 可替代战略影响 | | | | | |
| | 业务环境变化 | | | | | |
| | 业务目标的建立 | | | | | |
| 绩效 | 风险组合观 | | | | | |
| | 风险严重程度评估 | | | | | |
| | 风险评估方法 | | | | | |
| | 风险排序 | | | | | |
| | 风险应对 | | | | | |
| | 未知风险识别 | | | | | |
| | 环境变化风险识别 | | | | | |

| | | | | | | |
|--------------|----------|--|--|--|--|--|
| | 战略变化风险识别 | | | | | |
| 审阅与修订 | 重大变化评估 | | | | | |
| | 管理改进 | | | | | |
| | 绩效审查 | | | | | |
| 信息、沟通 和报告 | 信息沟通 | | | | | |
| | 信息系统建设 | | | | | |
| | 报告机制 | | | | | |