

我国企业智力资本投资的困境与出路

■ 叶陈毅 罗书章 李 娜

知识经济时代,企业的竞争力和发展动力取决于智力资本的拥有数量和运用能力。无数成功案例表明,企业未来利润增长的关键,是对智力资本的投资、管理和运行。因而,研究智力资本投资问题已刻不容缓。

一、智力资本的内涵

智力资本是使企业的经济活动得以正常运行的所有无形资产的总称,它相对于传统的物质资本而言,是一种潜在的、无形的、动态的、能够带来企业价值增值的非物质资源。关于企业智力资本内涵的定义,国内外的学者还没有形成统一认识。本文在斯堪的亚集团(Skandia Group)所确立的智力资本的基础上,增加了社会责任理念,对智力资本进行了重新组合分类如图所示。

1. 智力资本的核心——人力资本投资。人是知识的载体,管理创新必须依靠人的智慧来完成,知识价值的实现也必须通过人的行为才能完成。人在企业

经营活动中起决定性作用,企业员工的价值观、愿望、魄力、意志、智力、知识、习惯等都对企业活动有着举足轻重的影响,因而对人力资本的投资是智力资本投资的核心。欧盟的统计结果显示,劳动者的技术水平每提高一级,劳动生产率就会提高10%~20%。

2. 智力资本的舞台——结构资本投资。结构资本是支持人才资本的“基础设施”或“知识平台”,如企业结构、制度规范、企业文化、信息系统、组织形式、企业形象、知识产权等都是结构资本,此外,还包括特有的能力与系统、企业创新能力、提高自身价值的的能力等。调查表明,企业真正被利用的知识仅占可利用知识的20%,而这其中很大一部分还是无意识的偶然利用。因此,企业必须加大结构资本投资,使其能更有效地管理知识、增加利润。

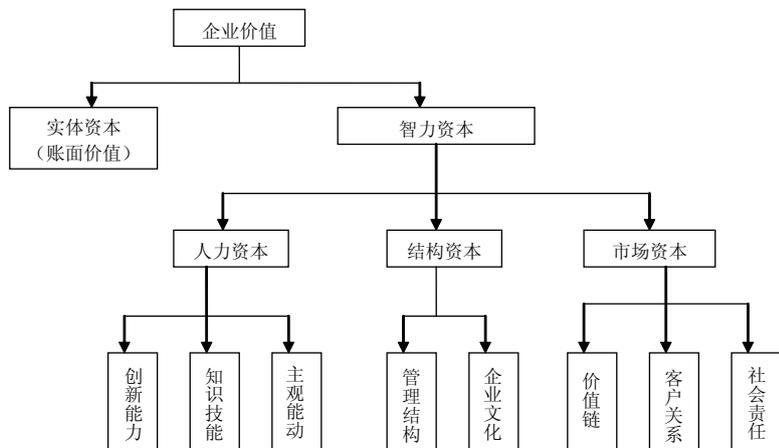
3. 智力资本的价值——市场资本投资。市场资本投资是指市场营销渠道、营销网络、公司信誉、长期关系、社会

责任等。在智力资本向市场价值转化的过程中,市场资本是人才资本、结构资本发挥作用和转变兑现的主要条件,是企业创造市场价值的重要途径。市场资本往往是公司的市场价值远远大于其账面价值的原因,如可口可乐公司,其品牌效应使其市场价值达到净资产的24倍多。

二、我国企业智力资本投资面临的问题

1. 资本的量化与费用相混。传统的财务会计是建立在企业账簿之上的,倾向于使用账簿中已有的财会数据。而智力资本低位的提升要求财务会计把注意力放在企业的相对竞争地位上,把“无形的价值”有形化,以数据的形式表现出来、用货币单位衡量效益。智力资本的引入将打破传统会计上费用类账户的归结划分。按照会计准则,一项资产在资产负债表上得以确认的前提条件之一是企业可以有效地控制能为企业带来未来收益的该项资产。由于在传统会计中忽略了智力资本这一概念,企业无法对大多数智力资本行使严格意义上的控制权,因此大部分用于智力资本投资的支出被归入费用类账户,如企业进行人员培训的支出被记入管理费用账户,在广告上的支出被纳入营业费用之列,这影响到了智力资本投资的计量与管理。

2. 智力资本投资损失的风险。矿山化石等物质资本的流失常以数年或几十年时间计算,而智力资本流失则以年或月来计算,这就要求企业充分重视智力投资的风险管理,惠普公司副总裁尼克·



企业智力资本结构图

厄尔移驾阿里巴巴公司、前创维中国区销售部总经理陆强华携150名骨干投奔竞争对手高路华等案例都说明,智力投资面临着很大的风险。

3. 智力投资的相关参考数据无法获取。智力投资作为长期投资,立竿见影的可能性微小,有些智力投资需要数年甚至数十年才能取得收益,同时,在智力资本变现过程中,往往无法证明其投资是可收回的,还是已转化为沉没成本。研究表明,企业在智力资本投入中只有30%的显性收益可以用财务数据来衡量,另外的70%是无法用财务指标来描述的。虽然智力资本拥有很高的价值创造能力,但在实际操作中却因其主观性强、变化莫测,而很难取得相关数据。

三、对策建议

1. 增强员工的稳定性。从人力资本管理角度来看,企业是否愿意进行智力投资,关键在于智力投资增加的人力资本及其收益归谁所得。因此,企业进行智力投资的积极性,在于职工与企业关系的稳定性。日本终身就业制的主要优点就是能调动企业对职工进行智力投资的积极性。目前我国职工的流动性较大,有的职工甚至每年都在换单位,这使很多企业缺乏对智力投资的热情,对人才只使用不培养,造成整个社会智力资源的衰减。笔者认为,企业应建立职工持股制度,让职工由单纯的雇员变成企业的股东,与企业一起分享长期发展的好处,从而增加职工稳定性,提高企业智力投资的积极性。

2. 推行智力投资会计核算的合理化。智力资本作为给企业带来未来经济利益的重要资源,其投资应该在会计上得到认可与计量,并运用有效的会计方法进行控制、管理与分析。笔者认为,在会计账户的设置中应增加人力资本投资、结构资本投资市场资本投资三大内容。企业可设置“智力资产”科目,属长期

资产类账户;同时设“智力资本”账户,属所有者权益类账户,余额在贷方,表示智力资本所有者占有的权益比重。

(1) 智力投资的确认计量。在智力投资方面可分为外购型和自创型。对于外购的智力资本,在未找到更好的标准以前,可暂将成本价入账作为原始投资额。对于企业自创的智力资本,则应按照企业会计准则的有关规定处理。

(2) 智力投资的收益处理。随着智力资本的重要性日益凸现,客观上要求智力资本的投资者除了获得补偿性收入外,还应参与收益性分配。企业应当使智力资本享有其所创造剩余价值的分配权,并按照其价值取得相应的企业内部收益性股权。这种内部收益性股权没有所有权,只能用于索取企业一定的剩余收益,不能上市流通和自由转让。智力资本离开企业时,该股权自然地被公司收回。内部收益性股权制度是智力资本报酬与企业经营业绩直接挂钩的制度,将知识、人才、技术变为资本并参与分配,它可有效缓解创业企业资金不足、科技人员待遇偏低等问题。

3. 调整相关法律法规。《关于促进科技成果转化的若干规定》指出,由高新技术成果作为无形资产参股企业的股份比例,可达到创办企业注册资本的35%,并允许国有高科技企业吸收本单位的业务骨干参股。深圳市政府的创新做法也值得推广。由于改变了聘用外国专家的方法,以技术与智力入股的方式引进国外智力资本。这样使外国专家的收入与企业经济效益密切联系,不但可以调动外国专家智力资本转化和创新的积极性,也可减少智力引进的支出。笔者认为,为充分体现其资本价值,还应使智力资本以所取得的股份按照同股同利的原则参与分红,获得企业利润(剩余价值)的分配权。目前我国尚未从法律上规定各利益主体在智力资源产业化过程中的产权分割和利益关系,智力资源资本化尚缺少完备的法律依据,因此

需要抓紧出台相关的法规制度,加强对智力成果的保障并建立科学的无形资产评估体系。

4. 建立智力资本管理体系。智力资本管理是指对不同形式的智力资本要素进行投资和管理,其过程包括智力资本的识别,智力资本的获取、开发、共享和扩散、智力资本利用和智力资本分析。企业可按以下步骤构建智力资本体系:首先,建立专门针对智力资本的评估机构,其任务是确立智力资本及其数额;其次,建立智力资本数据库,为企业进行智力投资提供对比资料;最后,确立智力资本管理体系,对智力资本的投入、运行、收益进行管理,审计智力资本,评估企业实力,确立市场价值。

5. 以市场化机制促进智力资源资本化。能否使智力资源通过资本化参与企业生产经营全过程并最终建立与新经济、知识经营相适应的现代市场机制,是我国体制改革成败的关键。发达国家关于智力投资已有成熟和规范的作法(如管理、技术等生产要素入股,根据科技成果转化、技术创新和经营管理的效益进行分配等)值得我国借鉴。

(作者单位:石家庄经济学院会计学院 广东金融学院会计与金融发展研究所)

责任编辑 周愈博

参考文献:

1. 林宝玉. 2009. 智力资本:管理会计面临的新挑战. 财会通讯, 1
2. 杨剑波. 2009. 智力资本——管理会计发展新方向. 现代财经, 10
3. 李茹兰. 2010. 智力资本的投资与价值实现. 东北财经大学学报, 7
4. Mortent Hunse. 2010. What is your strategy for Management:A Tool for competitire Advantage.Whest publishing company