



我国国有企业 优化智力资本会计管理的对策

■ 叶陈毅 李 娜 陈爱英

1. 建立健全智力资本管理制度和机构。国有企业应根据国家有关的法律、法规,结合实际,制定合理可行的智力资本管理制度,对智力资本的管理对象、方法、程序、奖惩作出明确规定;并设立专门的管理机构,配备管理人员,明确管理职责,对智力资本的开发、利用、转让、投资进行严格的管理。同时,还应特别注意加强国有企业在股份制改造、并购、合资、合作过程中智力资本的管理与监督,严格执行国家有关法律、法规,做好智力资本的评估,加强国有企业智力资本在产权变动中的保护,遏制智力资本的流失。

2. 将智力资本纳入无形资产管理,列入企业总资产。应突破现行会计总则的界定,把核算范围扩展到所有对企业未来现金流量有重要影响的无形资产。现在世界上许多大企业的市场价值往往大大高于其资产的总额,大部分高速增长的公司如英特尔、微软等,其价值更远远背离账面价值。市场价与资产价的差额体现的就是智力资本的价值。

3. 加强智力资本的核算,发挥智力资本会计的监督作用。为提高智力资本的利用率,政府主管部门应根据我国市场经济的发展情况,尽快颁布智力资本核算的具体准则,规范智力资本的投资、取得、摊销、处置、评估的会计处理。国有企业应注重会计人员的培训,使其掌握智力资本核算和评估的基本理论和方法,正确确认和计量智力资本的价值,真实记录智力资本的增减变动和损益情况,提供智力资本的可靠信息,从而

加强对智力资本的监督和管理。

4. 增设“智力资本”科目。企业应在“无形资产”账目下增设“智力资本”明细科目,对其进行独立核算。一是确定智力资本的成本,通常应包括取得成本、开发成本、使用成本、离职成本四项内容。取得成本包括招聘、选拔、录用、安置等成本;开发成本包括岗前指导费、在职培训费和脱产培训费;使用成本包括工资、津贴、奖金、医疗保健及社会保险等;离职成本包括一定时期的生活费、离职交通费等解雇金。二是智力资本的会计信息应于期末单独汇编有关报告,以使企业管理者和利益相关者知悉企业智力资本状况。这些报告包括:智力资本投资报告——提供企业当前时点上智力资本的投资额,用以比较计划投资与实际投资的差异;智力资本流动报告——反映当年智力资本的变动情况,以此来控制企业智力资本结存量与存量相关的投资;智力资本的利用效益报告——反映与调整企业某会计期间对智力资本的利用情况,力求达到最佳状态。

5. 加强智力资本评估的管理。为维护资产评估的权威性和公正性,应重视智力资本评估的管理,不断完善智力资本评估的法规和评估办法,制定评估准则。政府主管部门应扶持和建立大批按市场规律运作的智力资本专职评估机构,加强对其进行监督和检查。对违反评估原则、无视职业道德、造成不良影响的,要予以严肃处理;应加强资产评估队伍的培训,提高从业人员的道德素质及业务水平。

6. 不断完善智力资本评估手段。衡量智力资本的最直接的指标是公司的市场价值与账面价值的差额,比如某公司市值为1 000万元,而账面价值为500万元,那么高出账面价值的500万元就是该公司的智力资本价值。但其缺点是会计记账方式不同会得到不同的评估结果。而采用智力资本推算法则可以计算出同行业内各企业的智力资本,这种方法的基本思路是以行业平均有形资产收益率为基础,将公司有形资产收益中超出行业平均水平的那部分收益视为智力资本创造的超额经济利润,再根据这部分超额利润确定智力资本的数量。

7. 优化智力资本配置结构。为促进智力资本的利用与发展,应深化劳动就业制度改革,优化智力资本配置结构,使智力资本与普通资本达到最佳契合,实现智力资本保值、增值的目的;应建立与经济结构整体协调的智力资本配置机制,大力促进劳动就业制度、人事制度、户籍制度以及社会保障制度等的配套改革,促进就业的市场化;应建立健全人才流动市场,通过市场机制使人才在行业、单位、岗位、地域之间流动和优化重组。只有这样,才能达到人尽其才、物尽其用,实现人与产业资本的最佳契合。

[本文得到国家自然科学基金(70772008)、河北省高校学科拔尖人才选拔与培养计划资助项目(CPRC049)的资助]

(作者单位:石家庄经济学院会计学院 广东金融学院科研处)

责任编辑 周愈博