

关注无形资产营运与管理 探索企业核心竞争力之所在

——第四届全国无形资产理论与实务研讨会观点综述

□ 房巧玲 马广林 高芳

由中国海洋大学管理学院承办的第四届全国无形资产理论与实务研讨会前不久在青岛召开,来自全国56所高等院校、科研单位、企业和新闻出版单位的近160名代表参加了这次会议。围绕“无形资产营运与企业发展”这一主题,与会代表展开了热烈的讨论和广泛的交流。现将会议的主要观点综述如下:

一、关于无形资产基本理论

与会代表重点讨论了无形资产在全球化形势下的新发展、商誉的特殊考虑、知识资本与知识管理等问题。

关于无形资产在全球化形势下的新发展,与会代表指出:全球化浪潮对无形资产系统、无形资产规范、无形资产理论、无形资产事业等各个方面都产生了深远的影响,这就要求我国无形资产系统所包括的无形资产要素(种类)、无形资产规范体系与国际相协调,并以世界无形资产事业的实践为范围,逐步形成面向世界的无形资产理论,推动我国无形资产事业的进一步发展。

关于商誉这一特殊的无形资产,有的代表提出:商誉的实质是企业单项资产的整合价值,这种价值的大小取决于资产的组合方式、人的作用这两个因素。也有代表提出:商誉产生于企业与其利益相关者的不完全契约,传统公司治理中的商誉权益分享制度安排具有不合理性,因此,有必要实行利益相关者共同治理,并由共同治理者分享商誉权益。与会代表还探讨了“广义商誉”的界定、如何发挥企业商誉在治理诚信缺失中的作用等一系列问题。

关于知识资本与知识管理,与会代表指出:知识资本是由知识转化而成的,由具体知识资本和非具体知识资本构成。不同类型的知识资本,其积累与补偿的规律不同。企业家资本的产权化是企业更好地发挥整合资源功能的有效途径。当然,这种产权化需要一系列制度变革、观念变革和价值评估手段的创新等作为支撑。与会代表还探讨了风险资本这一特殊的复合型资本,指出:它与传统资本的根本区别

在于投资者的人力资本。人力资本的高度稀缺是造成风险资本市场上财务资本稀缺程度远高于传统资本市场的根本原因。风险资本的高额收益本质上来源于投资者的人力资本。此外,与会代表还围绕着知识管理框架、知识管理系统的基本功能及其实现工具等问题进行了交流,并讨论了学习型组织的财务规则,指出:只有学习收益大于学习成本时,学习型组织的存在和发展才具有财务可行性。

二、关于无形资产营运与管理

与会代表重点讨论了无形资产营运与企业发展的关系、无形资产营运与管理的创新、无形资产战略等问题。

关于无形资产营运与企业发展的关系,与会代表普遍认为:无形资产是形成企业核心竞争力的主要因素。衡量企业核心竞争力大小的依据是无形资产的质与量,企业核心竞争力的强弱主要体现在创造和提升无形资产的能力上。与会代表还就有关无形资产营运的评价指标体系进行了探讨。

关于无形资产营运与管理的创新,与会代表提出:针对无形资产管理的和谐之音,即无形资产及其载体在价值计量上的相互独立性,以及无形资产价值形成过程中与其载体之间的相互依存性这样的矛盾统一体,有必要将和谐管理理论应用到无形资产管理中,从而构建无形资产的和谐管理模式。还有代表认为:无形资产经营给企业理财带来了一系列冲击,这在客观上要求企业在理财目标、理财主体、理财客体、理财观念、理财方法手段等方面大胆创新。

关于无形资产战略,与会代表指出:国际化是中国企业无形资产战略的必然选择。针对品牌战略,与会代表围绕中外品牌战略的比较、“入世”后我国工业企业实施品牌战略的思路、行业品牌竞争力、品牌延伸策略及其运用等问题展开了讨论。来自海尔集团、海信集团、颐中集团等企业界代表还结合实际,阐述了品牌在企业集团成长发展中的重要作用,并就品牌运作之道等热点问题进行了深入探讨。与会

代表指出:先进的理念、正确的战略、精湛的技术、诚实的品行,是品牌增值的要素;错误的决策和失当的操作,则是品牌贬值的主要因素。

三、关于无形资产会计与审计

与会代表重点讨论了无形资产会计模式的创新、无形资产的确认、计量、会计处理和对外披露、无形资产审计模式等问题。

关于无形资产会计模式的创新,与会代表指出:当前无形资产会计理论与实务操作中诸多问题的关键症结在于传统核算型会计的种种弊端,因此,应当积极推进核算型会计向管理型价值链会计转变。价值链会计框架体系的构建,则应当紧紧围绕强化价值管理这一主线,分别沿横向与纵向拓展。

关于无形资产的确认,有的代表提出:某一项目是否应确认为无形资产,最重要的是看其“可控性”,即它是否为“企业拥有或控制”。关于无形资产的计量,与会代表普遍认为:应当积极引入公允价值计量模式。也有代表提出:对无形资产应当采用货币计量与非货币计量相结合的模式,以保证诸如顾客满意程度、企业形象等不可用货币计量的无形资产的充分披露。

关于无形资产的会计处理,与会代表围绕自创无形资产、实物期权无形资产、土地使用权、研究开发支出、商誉的会计处理等问题进行了深入讨论,还有代表提出了建立专门的无形资产会计子系统的构想。关于无形资产的对外披露,有的代表提出了无形资产的多层次“彩色报告”的构想,也有代表针对商誉信息的披露,提出了构建商誉信息披露表的设想。

关于无形资产审计模式,与会代表提出应将抽象的哲学思维与复杂的审计实践建立一种现实的链接,运用辩证的观点指导无形资产审计的思路。

四、关于无形资产价值评估

与会代表重点讨论了无形资产价值评估的影响因素、高校无形资产的价值评估、商誉及其评估、管理层收购企业的价值确定等问题。

关于无形资产价值评估的影响因素,与会代表认为:无形资产自身的获利潜力与无形资产得以发挥作用的空间和条件共同构成了无形资产价值评估的基础。评估人员对这几个方面的因素必须同等重视,不可偏废。还有代表提出:无形资产评估的目的是确定交易价值,其影响因素主要包括:收益因素、时间因素、风险因素、环境因素、法律因素、成本因素、转让方式与转让次数、价格支付方式等。也有代表认为:单提“无形资产”这一概念过于笼统,不同类型的无形资产评估差异很大,因此,应予以恰当的分类。

关于高校无形资产的价值评估,与会代表提出:高校无形资产是指高校用于培养人才或提供教育服务以及商品的生产或供应而拥有的没有实物形态并可同时创造社会效益和经济效益的非货币资产,其形成要素包括人才、创新、时间、办学特色、权威机构认可、科技生产力等六项要素。当前,有必要在高校评价指标体系的基础上,构建高校无形资产价值评估模型。

关于商誉的价值评估,与会代表普遍认为:商誉的评估极具特殊性。有的代表提出:商誉尚不具备单独评估的条件,鉴于商誉评估的目的主要是为企业产权变更事项的当事双方提供价值参考依据,因此,可以通过对企业价值评估来代替对商誉的评估。

关于管理层收购企业的价值确定,目前我国多以每股净资产定价,而国外多以折现现金流量法定价。有代表提出:企业价值确定既要考虑企业自身的盈利能力,也要考虑市场对该企业的认同。目前我国较为理想的选择是采用市价折现法,将企业盈利水平与市场对该企业的认同结合起来考虑,确定企业的价值。

五、关于人力资源会计与审计

与会代表重点讨论了人力资源价值计量、人力资源会计属性、人力资源审计等问题。

关于人力资源价值计量,有的代表提出了行为价值论的观点,认为行为是价值的本质,人力资源是创造价值的源泉。并以此为理论基础,分析了人力资源价值、物质资源价值和无形资产价值的一般概念以及作为其价值形式的使用价值、交换价值、经济价值的内涵,提出了人力资源价值三种价值形式的计量方法。有的代表提出了人力资源价值计量的灰色模型;有的代表则认为平衡计分卡的方式可以有效地反映和计量人力资源的价值;也有代表认为人力资源价值可以利用“割差”原理从企业整体价值中逐步分割出来;还有代表提出了“评估+讨价还价”的智力资本价值计量模式。

关于何为人力资源会计属性,与会代表认为:它是指人力资源作为会计要素纳入会计系统的特性。承认人力资源的会计属性,建立以人为中心的人本会计系统,是会计发展的必然趋势。

关于人力资源审计,有的代表对我国的相关研究现状进行了评述,分析了现行研究的特点和不足,并据此提出了人力资源审计研究的基本框架和完善人力资源审计研究的相关建议。与会代表还就人力资源审计的重要意义、产生原因、主要内容、面临的主要问题及相应的改进措施等进行了探讨。

责任编辑 季建辉