

价值链视角下企业智力资本价值评价

赵秀芳

(绍兴文理学院 浙江绍兴 312000)

【摘要】 本文在评述国内外有关智力资本价值评价指标体系研究现状的基础上,运用价值链理论进行智力资本的价值驱动因素分析,构建了基于价值链理论的智力资本价值评价体系。

【关键词】 价值链 智力资本 物质资本

一、智力资本价值评价研究现状及存在的问题

智力资本是相对于传统的物质资本而言的,是指能够为企业创造价值的所有无形资源的总和,它由人力资本、结构资本、创新资本和关系资本四部分组成。智力资本巨大的创造价值功能,引起了学术界和实务界的广泛关注,许多学者对此进行了研究。

国外对智力资本价值评价的研究早于我国,关于智力资本价值评价指标体系的研究已经有不少成果。瑞典第一大保险和金融服务公司斯堪的亚(Skandia AFS)于1991年开发出

了Skandia导航者模型,以企业价值增值为导向来揭示智力资本对企业战略的影响。作为一种智力资本衡量系统,导航者模型在分析企业的价值链和关键成功因素的基础上,通过财务、顾客、流程、创新及发展焦点等五大类、164个明细指标揭示智力资本的保值和增值信息,1994年,斯堪的亚公司首次运用该方法在年报中披露了智力资本价值信息。1999年,普华永道(PWC)从会计专业的角度,编制了企业价值报告,内容除了包含传统的财务绩效外,也揭露了无法量化的无形资产,以反映企业潜在的价值和未来前瞻性的数据。总体而言,国外各

其二,应付人力资本投资人红利的核算。有人力资本参与分配的前提下,在当期的企业收益分配过程中,按照分配章程计算应支付给投资人的红利时,应借记“利润分配——分给投资人红利”账户,贷记“应付投资人红利”账户。同时,对于应该支付给人力资本投资人的红利,则应依据人力资本与物力资本的比例来计算其数额,借记“应付投资人红利”账户,贷记“应付人力资本投资人红利”账户;实际支付时,借记“应付人力资本投资人红利”账户,贷记“银行存款”账户。

应该予以强调的是,对于应用上述人力资源权益会计的账户体系进行有关收益分配的实际账务处理时,作为分配依据的人力资本数额应为企业红利宣布日的账面余额,可以直接根据人力资本的各明细账予以获得。

四、人力资本投资人权益的报告

对于独立量化的人力资源权益会计报告来说,则应该对传统的财务报告披露方式进行适当改进,且分别在资产负债表、利润表、现金流量表和会计报表附注说明。

1. 资产负债表。资产负债表中,需要在资产方增设“人力资产”、“人力资本价值补偿”两个项目,在负债方增设“应付人力资本投资人红利”,在所有者权益中增设“人力资本”、“人力资本公积金”、“人力资本投资人盈余公积金”和“人力资本投资人实收资本”四个项目。它们中关键的项目之间存在着这样的关系:人力资产-人力资本价值补偿=人力资本-人力资本公积金。

2. 利润表。在利润表的利润分配部分,要分设“人力资本

投资人盈余公积金”和“物力资本投资人盈余公积金”项目、“应付人力资本投资人红利”和“应付物力资本投资人红利”项目,且两者基本格式完全相同,最后合计得出可供分配的利润总额。

3. 现金流量表。在投资活动产生的现金流量项目中增设“收回人力资本价值补偿所收到的现金”和“应付人力资本投资人红利所支付的现金”两个项目。两者的数额应由权责发生制调整为收付实现制后再列入各该项目。

4. 会计报表附注。在会计报表附注中,应将企业人力资源分为不同的类别,按类别分别披露人力资源的情况,包括年龄、职称、岗位、职务、工资水平、教育程度等,特别是经理层,应更详细地予以披露。另外,企业还应该披露人力资源的变动情况,对于人力资源变动频繁的企业,其披露则更要及时与准确。

本文建立了依据投入的人力资源作为人力资本并参与收益分配之核算体系,其所提供的人力资源权益信息对于调动生产过程中人力要素的积极性和经济活动中人力资源的能动性、提高社会效益具有革命性的作用,从而使之成为真正意义上的人力资源会计模式。

主要参考文献

1. 文宗瑜.人力资本产权的定价及其交易.中国工业经济,2001;3
2. 吴泷.人力资源权益的职能结构及配置模式研究.财会月刊(会计),2004;10

评价体系主要通过对智力资本要素进行分解而形成具体指标,所涉及的基本内容包括人力资本、关系资本和结构资本三部分,但指标设置各有不同。

国内关于智力资本价值评价体系的研究不多。傅元略将智力资本与企业效率相联系进行综合评价,创建了包含市场实力、成本优势、新产品开发能力、激励制度和信息系统、企业技术资源等五个评价要素、22个明细评价指标的智力资产效益贡献的评价指标体系。程宏伟提出的智力资本价值评价体系包括财务、人力资本、市场资本、组织资本、知识产权资本五个类别,明细指标一共31个。

综合国内外对智力资本价值评价问题的研究可看出,每种观点都提供了一种独特的评价思路,有力推动了智力资本价值评价体系研究的发展。但是,上述研究尚存在以下两个方面问题:

1. 智力资本价值评价的目的不够明确。当信息针对不同对象时,智力资本的评估是完全不同的。智力资本价值的评价目的有三个,即以企业内部管理为目的、以外部报告为目的及以市场交易为动机。鱼与熊掌不可得兼,任何一套智力资本价值评价体系都不可能同时满足多重目标的需要,否则会使评价体系缺乏应用性和实际意义。如Skandia导航者模型等价值评价体系都将价值评价结果同时用于外部披露和内部管理,这必然会导致披露不充分或无法为管理决策提供有效信息。因此,智力资本价值评价体系需要清楚地表明其评价的目的是为了提高智力资本的内部管理还是为了向外部股东提供智力资本的信息,然后再选定相应的评价指标。

2. 评价缺乏标准化框架和指南。目前对智力资本的评价一般采用指标来量度,尽管在大多数的评价体系中存在一些基本的框架,但由于没有量度智力资本的官方指导方针,因此这些指标往往是非标准化的,最终导致各智力资本评价结果缺乏可比性。

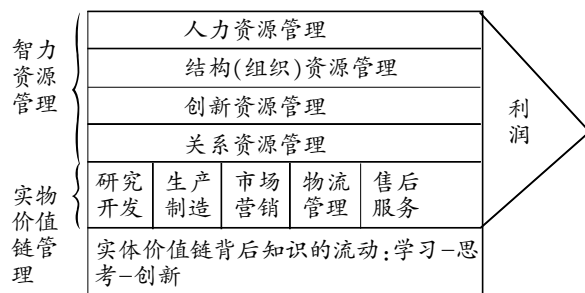
3. 忽略了价值创造驱动因素的分析。在价值管理时代,价值链理论和价值驱动因素分析是准确评价企业价值的基础和前提。而目前的智力资本评价体系中,除了Skandia导航者模型外,每种智力资本价值评价体系都是从智力资本构成项目去寻找相应的评价指标,从而导致指标内容的表面化,且具有不可操作性。Skandia导航者模型以企业价值增值为导向,通过分析企业的价值链和关键成功因素,对每一项关键成功因素确定相关的考核指标,然后把这些指标归类到相应的智力资本项目,从财务、顾客、流程、创新及发展焦点等方面对智力资本进行反映,为智力资本的计量和管理提供了很好的借鉴。然而,Skandia导航者模型没有从智力资本价值链角度分析价值驱动因素,由于受行业、国情以及具体企业的管理背景的影响和制约,Skandia导航者模型本身也是一种尝试,还需要在实际应用中加以完善。

二、价值链理论创新与智力资本价值驱动因素分析

价值链理论和价值驱动因素分析是价值管理时代评价企业价值的基础,而现代企业价值管理的核心则是智力资本的管理。因此,从企业战略高度,运用创新的价值链理论,对智力

资本价值驱动因素进行分析,通过对智力资本的评价来获取企业未来经营能力的信息,从而有效管理智力资本以实现企业价值创造,是知识经济背景下企业管理的关键问题。本文运用价值链理论进行智力资本的价值驱动因素分析,从企业内部管理角度出发,试图构建我国企业的智力资本价值评价体系。

1. 价值链理论创新。价值链理论是由美国哈佛大学著名战略管理专家迈克尔·波特在1985年率先提出的。波特的价值链理论从产、供、销等实体的角度描述了价值的增值环节和链条,对物质世界领域里创造价值的过程进行了恰当的描述。然而,对于技术和管理创新所产生的巨大的无形价值,在波特的价值链中没有得到很好的体现。因此,波特的价值链模型与当今知识经济塑造企业核心竞争力的主流以及企业发展重心由有形向无形转移的趋势不相称,应随着时代经济的发展而进一步创新、完善和发展。本文认为,被波特描述为价值增值过程中支持因素的技术、管理和信息,实际上是以智力资源为主体的一个柔性价值创造系统。企业外部的供应商、顾客与企业以及企业内部各业务流程之间形成了线性的知识流动:学习——思考——创新过程,通过对实体价值链产生影响,并从实体价值链转化出来,创造企业利润。这种柔性价值链就是智力资本价值链(即无形价值链)。在知识经济环境下,企业对财务、市场、研发、生产、物流、人力等需求间的协同性要求越来越强,企业只有将实体价值链与智力资本价值链进行连接,通过有形资产与智力资本的合作,才能更好地创造企业价值。本文以波特的价值链模型为基础,提出一个创新的价值链模型,如下图所示。



企业价值链创新模型

2. 智力资本价值创造驱动因素分析。根据创新的价值链模型,企业价值由实体价值链与智力资本价值链共同创造。随着科学技术的发展,智力资本成为价值创造的核心,全方位地发挥其作用。本文从企业内外两个方面对智力资本价值创造的驱动因素进行分析。

从企业内部来看,智力资本的价值创造体现在公司的人力资本、组织管理及创新能力等几个方面:①每个知识员工(人力资本)都有可能是企业价值创造的原动力。企业内部员工、占主导地位的企业管理与研发人员、销售人员等都通过自己的创意、分析、判断、综合、设计给产品带来附加价值。企业员工的素质、各层次员工的结构安排、员工的出勤率和参与意识等是影响人力资本价值的重要因素。②一个企业的组织设

计、组织配置以及系统的管理和控制、文化价值观等又将影响到企业组织的有效性及其运行效率,决定了一个企业的精益管理水平。③企业拥有的革新能力和商业权利、智力财产等,不仅直接提高了企业市场价值,而且作为企业未来竞争能力的重要体现,它决定了企业的发展前景和未来价值。因此,企业所拥有专利的数量、企业的研发投入水平及新产品的研发能力是企业创新资本价值的主要驱动因素。

从企业外部分析,现代企业的边界越来越模糊,客户、供应商、合作伙伴均可看成是公司的成员,公司的组织形式趋向于虚拟化、网络化。企业与客户、供应商与战略合作伙伴之间的关系及相互间资源的互换和利用情况对企业价值创造过程产生了巨大影响。如企业拥有的供应商的数量、企业与供应商的关系、原材料的质量、采购的时间及原材料运到的数量和时间、企业拥有的销售商的数量、企业与销售商的合作伙伴关系、企业是否建有销售信息系统、销售收款的时间等都会影响到企业关系资本的价值。

从上述分析我们可以发现,企业人力资本是企业价值的真正源泉,组织中的员工运用他们的能力沿着内部和外部两个方向创造价值:员工的内部导向型活动可以创造有形的工具、产品以及无形的系统、流程、新的技术方法等结构资本;员工的外部导向型活动可以销售有形的商品以及创建与客户、供应商及战略合作伙伴之间无形的关系资本;员工创新能力的强弱决定了企业未来的价值创造和发展前景。一个以人力资本为核心的智力资本价值链已经形成,并不断地显示出其强大的价值创造作用。

三、基于价值链的企业智力资本价值评价体系的构建

智力资本价值链和价值驱动因素分析不仅帮助我们确定了影响企业智力资本价值的关键指标,同时也明确了构建价值评估体系的简单框架:企业智力资本价值创造的驱动因素既有成本、收益等财务指标,也包括质量、时间、创新等非财务指标,企业智力资本价值评估体系应该由财务和非财务驱动因素共同构成,可以从存量和流量两个方面,运用定量与定性描述方法来反映。财务指标反映了企业整体智力资本的价值,非财务指标则反映了智力资本的各构成要素对企业智力资本价值所做出的贡献。企业智力资本价值与报告体系的具体内容如右表所示。

本文在借鉴 Skandia 导航者模型的分析框架基础上,结合我国企业实际提出了一个智力资本的价值评价指标体系。本文试通过影响企业智力资本价值的驱动因素分析,从财务和非财务指标因素两个方面,运用存量和流量指标相结合的办法,对智力资本的价值进行综合评价和分别反映。当然,本文智力资本价值评价指标体系的构成只是一个初步的想法,由于评价指标由企业自行决定,其研究结果难免带有主观随意性,这将对智力资本价值评价结果的准确性及可比性产生重要影响。所以,文章中有关各指标的定义、计量及指标体系的可行性还需要实践检验和完善。

主要参考文献

1. 傅元略.企业智力资产效益贡献的综合评价.会计研

企业智力资本价值评价指标体系

指标	定量分析		定性描述	
	存量指标	流量指标		
财务指标	反映企业整体智力资本价值	市场价值——有形资产公允价值	净资产收益率 新增业务的利润 信息技术支出/行政管理支出	智力资本配置与企业远景目标及整体战略的协调性
		人力资源指标 (反映人力资本价值)	员工人数及基本结构性指标 (包括年龄、从业年限、教育程度等) 员工的平均薪金 员工意见被采纳的比率 专有技术、研发人员所占的比重 全职员工的平均数量	
非财务指标	业务流程指标 (反映结构资本价值)	质量证书数	产销率	制造系统与企业文化的先进性与适应性、企业的经营思想与管理理念的科学与性、企业管理制度与方法运作效果、组织结构的优化程度
		劳动生产率	产需率	
		产品性能/价格	产品周转期	
		行政管理费/管理资产	产品质量合格率	
关系指标	关系资源指标 (反映关系资本价值)	已有顾客数量	新客户获得率 (接受订单的顾客数)	企业的战略联盟关系、企业品牌经营能力、顾客忠诚度、企业与政府及银行的关系、企业的社会影响力
		产品的市场占有率	市场扩大率	
		用户保持率	合同履行率	
		销售网点的数量	售后服务满意程度	
		客户投诉率	发展战略伙伴关系的投资	
创新资源指标 (反映创新资本价值)	现代制造技术采用率	拥有的专利数量	创新活动的总投入	企业信息化程度、企业创新机制的健全性与有效性、企业创新战略技术的引进、消化与吸收能力。
		生产过程自动控制覆盖率	研发投入强度	
		信息技术对企业利润的贡献率	研发成功率	
		每千人创新数量	信息技术投资额 产品质量提高率	

究,2000;10

2. 程宏伟.智力资本分析与评价.山西高等学校社会科学学报,2001;3

3. 王瑞敏,刘险峰.基于知识价值链的知识管理模型研究.情报杂志,2006;8

4. 孔玉生,华东,朱乃平.印度智力资本报告的模式及启示.财务与会计,2006;2