

DOI 编码: 10.3969/j.issn.1672-884x.2014.09.007

基于中国制度环境的智力资本测量研究

MOTTA Luca^{1,2} 皮圣雷³ 赵妙荻¹ DI TOMMASO Marco² RUBINI Lauro²

(1. 华南理工大学工商管理学院; 2. 费拉拉大学经济学系;
3. 广州市社会科学院产业经济与企业管理研究所)

摘要: 在文献回顾的基础上,探讨了智力资本在西方制度环境下的测量逻辑和测量的制度基础,并将其与中国制度环境的特殊性对比,进而分析和评价了智力资本的 3 个维度和测量指标在中国制度环境下的适用性,并在此基础上提出基于中国制度环境的智力资本测量指标的修正。

关键词: 智力资本; 制度环境; 测量

中图分类号: C93 **文献标志码:** A **文章编号:** 1672-884X(2014)09-1309-07

Intellectual Capital Measurement in the Chinese Institutional Context

MOTTA Luca^{1,2} PI Shenglei³ ZHAO Miaodi¹ DI TOMMASO Marco² RUBINI Lauro²

(1. South China University of Technology, Guangzhou, China; 2. University of Ferrara, Ferrara, Italy; 3. Guangzhou Academy of Social Sciences, Guangzhou, China)

Abstract: Based on literature review, this study explored the logic and institutional basis of measurement of intellectual capital (IC) under western institutional environment, and compared them with the particularity of Chinese institutional environment. Further, three dimensions and three major measurement indexes were analyzed about their applicability under Chinese institutional environment. At the end, the measurement index of IC has been revised according to Chinese institutional environment.

Key words: intellectual capital; institutional environment; measurement

随着知识经济时代的开启及全球一体化程度的加深,全球范围内的科技、文化和经济交流日益频繁,全球经济增长模式也发生了彻底的改变^[1]。智力资本已成为继物质资本、货币资本后最重要的资本之一。通过智力资本解释知识经济背景下组织竞争优势的来源是一个崭新的视角,这引发了众多学者对智力资本理论的关注,从而推动了智力资本理论和实践的不断发展与完善,补充了现有的企业管理理论。

1969 年,智力资本从人力资本概念中分离出来,此后,学者们就智力资本的概念、要素、影响因素以及作用机理等进行了大量的探讨^[2],而这一系列的研究都离不开智力资本测量这个根本问题。只有能测量方可被评估,智力资本测量作为智力资本研究中的基础环节,紧接着

才能根据评估结果进行针对性的智力资本管理。由此,智力资本的测量研究工作是推动智力资本理论和实践发展的重要基石。

迄今为止,智力资本的测量方式包括客观测量和主观测量两类。前者以财务指标为主,后者以编制量表和调查问卷为主进行测度和分析^[3]。基于财务指标的客观测量能够整体量化企业的智力资本价值,便于同行业间不同企业的横向对比,也便于外部投资者通过对企业智力资本的整体把握进行投资决策,但无法反映智力资本的构成信息。相反地,基于量表和问卷的主观测量则可以反映智力资本各个组成部分的具体信息,便于企业管理者实施有效的智力资本管理,但难以测出智力资本的整体价值。这 2 种测量方法各有优缺点,但由于测量智力

收稿日期: 2014-03-17

基金项目: 国家自然科学基金资助项目(71272133);国家自然科学基金资助青年项目(71102044);广东省普通高校人文社会科学资助重大攻关项目(11ZGXM63004);广东省普通高校人文社会科学资助一般项目(2012WYXM_0004)

资本的意义不仅在于满足企业个体的管理与决策需求,更在于企业与企业、行业与行业之间的对比以揭示差异、特征与规律。由此,在经济管理的研究与实践,测量智力资本通常以财务指标为主^[4]。于是,本研究对智力资本测量也主要是围绕基于财务指标的客观测量而展开。财务指标的测度本质上是在寻找智力资本的代理变量,因此是间接测量智力资本。代理变量的测量公式与计算所涉及的数据都来源于传统的会计核算体系及相关市场制度,即这种对智力资本的估值实质上是建立在特定市场制度和财务监管体制基础上的。然而,在不同的制度环境下,这些财务指标就难以一致地反映各地企业的智力资本之全部内涵。CHU 等^[5]对中国企业智力资本的研究发现,中国与其他亚洲国家在智力资本发展和培育上与欧美国家存在巨大差异。按照现有的测量方式,中国海外上市公司的智力资本往往被低估,原因是中国企业不重视对智力资本中人力资本的投入,也较少有极富市场影响力的技术与专利。这种估值上的差异一方面有其客观性,另一方面也是对企业智力资本中的结构资本的忽略,其原因是由于发达国家和发展中国家制度环境的差异所造成的。尤其是对中国等发展中国家而言,若将这些建立在西方成熟制度背景下的财务指标不加变动地引入到制度不够成熟的发展中国家进行智力资本测量,则可能会出现错误估计的情况。这种制度差异带来的不适用性会进一步阻碍智力资本理论与实践在发展中国家的发展。

鉴于此,在建立智力资本的测量指标与方法时,有必要根据不同制度环境对原有的测量方法进行一些修正,从而实现既客观又适应不同制度背景下企业特殊性的智力资本测度与分析。本研究主要研究的就是基于中国制度环境下的智力资本测量。

1 智力资本的概念及其测量

1.1 概念与构成

智力资本最早作为人力资本的同义词,被定义为个人所拥有的知识和技能的总和^[6]。至今,大批学者对其概念进行了充分讨论,主要包括 4 种观点。①无形资产论。认为智力资本是使得组织得以运作的无形资产的总和^[7]。②信息科学技术论,认为智力资本是组织中的信息及信息管理技术的总和^[8]。③人力资源管理论。认为智力资本与人力资源管理密切相关,是员工能力与员工对组织承诺的乘积^[9]。④知识管理论。认为智力资本是在企业的生产及管理活动中由组织知识转化而来的、能够使企业实现市场价值与现有资产增值的知识资源的总和^[10]。尽管对智力资本概念界定上视角有所差异,但从本质上讲,智力资本是企业拥有或者控制的知识和能力,其焦点是价值的创造和萃取,是组织中最有价值潜力的脑力资产,也是组织中各种隐性知识以及能被组织文化或者结构化的显性知识的总和^[11]。

由于对智力资本概念界定上的差异,西方学者对智力资本的构成也存在很多不同的观点(见表 1)。

表 1 智力资本结构分类汇总表

学者代表	结构类型	具体内涵
EDVINSSON 等 ^[12]	两因素结构	人力资本:源自于个体的竞争能力、工作态度与智力机敏性 结构资本:包括关系资本(指组织与顾客、供应商、股东、联盟伙伴及其他利益相关者之间的关系)、组织资本(指组织的创新、流程、知识产权等)及更新与开发资本(指任何能在未来创造价值的活动)
EDVINSSON ^[13]	三因素结构	人力资本:指组织成员个人的能力、知识、技术、经验等的总和 顾客资本:指组织的所有关键关系的总和 结构资本:指组织成员无法带走的组织内部稳定存在的资本
BASSI 等 ^[14]	五因素结构	人力资本:指企业员工与管理者的知识、技能与经验 结构资本:指信息科技、公司形象、组织思维、专利、商标和著作权等 创新资本:指企业的革新能力、创新成果、开发新产品与服务的潜力 流程资本:指工作流程和专业技术等方面 顾客资本:指企业与顾客之间关系的总和

尽管不同研究者提出的智力资本结构包含不同的因素,但总体来说,几乎所有研究者都认为智力资本结构中包括人力资本(HC)、结构(组织)资本(SC)及关系(顾客)资本(RC) 3 个组成要素。其中,关系资本作为组织关键关系的总和,受到组织内外部环境的影响,具有很强

的流动性与易变性;而结构资本的稳定性特征恰好与之形成对应,因而不能简单划归结构资本范畴^[15]。流程资本与创新资本作为体现组织内部管理与运作情况的资本要素,从根本上讲是组织的一种支持性结构,应该属于结构资本的范畴。因此,基于人力资本、结构资本和关系

资本的三因素观点最能体现智力资本的本质特征,也符合智力资本多元性的特点。

1.2 智力资本测量及三大指标的对比分析

目前学术界广泛认可的测量智力资本的替代变量指标主要有 3 个:由著名经济学家 TOBIN^[16]提出的 Tobin's Q 比率;由 FINEGAN 提出且随后由 STERN 等推广的 EVA^[17],以及由 PUBLIC 开发的一种智力资本评价系统—VAIC 法^[18]。本研究从测量公式、测量的基本逻辑、测量智力资本三大构成的侧重以及数据的可获得性上对这 3 个指标进行对比分析(见表 2)。这 3 类测量方法都是基于财务指标的整体测量,虽无法分别反映智力资本三大构成

的具体信息,但测量公式已不加区分且不同程度涉及 3 个构成的测量:Tobin's Q 测量公式中的市场价值受企业与其外部的客户、供应商等各相关方关系的影响,反映了企业的关系资产;账面价值则体现出企业内部组织模式、管理流程等结构资产。EVA 测量公式中的 NI 实质上反映了企业内部的人力资源运营,以及一定程度上企业外部关系资本的状况,而前一期的资产总额 $B(t-1)$ 也从一定程度上反映了企业的人力资本和内部结构资本。VAIC 则是 3 个指标中唯一清楚涉及人力资本的指标,同时其输入与输出两个必备变量也部分反映了结构资本和关系资本。

表 2 三大测量指标的对比情况分析汇总

Tobin's Q		EVA	VAIC
测量公式	市场价值/账面价值	$NI - kB(t-1)$ (在第 t 时间段使用该资产所获得的实际收益,减去企业在 $t-1$ 年度的总资产额 B 与平均资产成本 k 的乘积)	Output = gross income; Input = operating expenses(excluding personal costs); $VA = Output - Input$; $CE = \text{book value of net asset}$; $VACE(\text{即 } VACA) = VA/CE$; $VAHC(\text{即 } VAIP) = VA/HC = VA/\text{total salary and wages}$; $VAIC = VAHC + VACE$
测量逻辑	这个比率本来的目的是为了进行财务会计计算,但是由于其同时也反映了企业资产的市场价值,部分研究者便开始将其用于对智力资本的测量,将 Tobin's Q 比率作为智力资本测量的代理指标,智力资本造成了市场价值与账面价值之间的差异	从考核企业全部投入资本净收益状况出发(在资本收益中扣除资本成本),将资本预算、财务计划目标设定、绩效评价、员工薪酬等方面结合起来,以建立一个能够解释企业价值增加或损失原因的绩效评价体系,由此评价企业当前已经实现的收益,智力资本造就了资产获得高于其平均资产成本水平的收益	将企业的市场价值界定为资本运用与智力资本两个方面,认为企业价值的增加是由上述资本所产生的。然后利用“效率”的概念,将对业绩的评价分为资本增值效率和智力潜力增值效率评价两部分。智力资本的本质是资产使用的效率,不仅包括人力资本的效率,还包括资本运用的效率。
指标测量	智 HC 很少涉及	部分/间接涉及(NI, B)	涉及($VAHC$)
力资本三部	SC 部分涉及(book value)	间接涉及(B)	间接涉及(input)
分的侧重点	RC 部分涉及(market value)	部分涉及(NI)	间接涉及(output)
数据的可获得性	市场价值的估值问题	平均资产成本的统计与计算	

1.3 智力资本测量的西方制度背景

到目前为止,智力资本的概念界定、测量方法的背后都以西方成熟制度环境这一基本假设为前提,特别是三大指标的测量,离不开西方国家普遍的制度背景。

(1)Tobin's Q 比率 在西方制度环境下,完善的财会制度和成熟的市场机制使得无形资产能够完全脱离于有形资产(账面价值反映的是有形资产的数额)而存在,从而为测量结构资本提供了制度基础。而测量关系资本的制度基础则为西方资本市场的成熟发展,且有助于企业竞争被各个行业的标准、政策等引导向良性发展的状态,比起社会关系网络,长期的契约更受到有效市场机制的鼓励和保护。但该指标无法测量人力资本。

(2)经济增加值(EVA) 根据计算公式,EVA 主要通过当期的实际收益 NI 与前一期的

资产总额 $B(t-1)$ 来反映企业的人力资本状况。这种测量方法的基础是西方国家早已形成统一和专业化的劳动市场,招聘、培训和薪酬等人力资源管理比较完善。另外,通过前一期的资产总额 $B(t-1)$,间接反映企业内部的结构资本和通过当期收益 NI 部分反映企业的关系资本的测量的制度基础均与用 Tobin's Q 比率测量结构资本、关系资本类似,依赖于完善的财会制度和成熟的资本市场。

(3)智力资本潜能增值法(VAIC) 该指标主要通过智力潜力增值系数 VAIP 来测量人力资本,VAIP 的测量中包含了有关企业薪酬总额这一重要指标。在西方劳动力市场较为成熟的前提下,劳动市场是具有高度统一和专业化特点的,此时薪酬的确能较好地反映人力资本的状况;而结构资本和关系资本则主要通过公式中 VA 这一测量值间接反映,其中 $VA =$

Output-Input。具体来说:① *Input* 主要是指经营性支出,反映企业的日常经营情况,即企业的结构资本(*S*)。这反映了在西方成熟的制度环境下,国家有关知识产权保护等的法律法规较为完善,技术创新和模式创新已成为企业创造超额价值的必经之路,依靠制度和流程进行日常经营早已成为企业获取竞争优势的重要手段,同时完善的财会制度和成熟的市场机制使得账面资产能单一地反映企业的有形资产情况,这些条件共同构成了结构资本(*S*)的测量基础。② *Output* 主要指的是企业的总收益,它间接反映了关系资本(*R*)的情况,具体的制度基础是西方国家普遍存在的契约精神,企业所签订的长期契约受到市场机制的鼓励和保护。

2 中国制度环境下的智力资本测量分析

2.1 中国制度环境的特殊性

中国自1978年开始实施改革开放,建立了由中国政府自上而下推行的经济体制改革与经济转型。迄今,中国仍然处于经济转型期,且转型所面临的难度越来越大。在这样特殊的经济转型期,中国政府建立了一套特殊的制度以推动经济增长,同时保障经济转型。这使得中国的制度环境与西方的制度环境存在着巨大的差异。

2.1.1 市场机制不完善

中国的经济转型是自上而下推行的,在改革开放之初,为调动地方政府的积极性,中国政府采取了一种“放权搞活”式的制度安排,即中央政府向地方政府下放一定的行政审批权和管理权,赋予各地方政府更大、更灵活的行政权力;地方政府甚至可以在宪法框架下制定辖区内的地方性法规,并对中央的部分政策采取折中和变通的执行方式。这样的制度安排,不仅导致中国市场的分割^[19],而且还导致地方政府对区域内市场具有很强的行政干预能力。由于地方政府得到授权,且政府绩效考核又多以经济增长水平为主要指标,导致地方政府为了自身政绩,以及部分区域群体利益,而过分干预区域内的市场^[20]。地方政府可以根据自身政绩需要对个别企业实施税收等政策的优惠,也可以对特定企业实行严厉的监管。这就导致企业的经营状况和竞争力在很大程度上依靠地方政府的政策支持。

由于区域市场割据和地方政府行政干预,导致我国知识产权保护法的执行受到阻碍。由于知识产权保护力度的不足,本应由企业独享

的生产核心技术、专利技术等企业重要的无形资产易被对手获知并模仿,从而使企业的核心竞争力、竞争优势受损。这种不完善的市场机制对中国企业主要构成以下影响。①企业的生存及经营状况很大程度上不依赖于企业自身的内部资源和能力,而决定于企业外部资源。因此企业家往往关注外部环境,尤其关注与地方政府部门之间的关系。②市场开拓的前提不在于市场需求研究而在于行政层级体制研究,加之地方政府官员具有很高的“寻租”能力和空间,因此社会人际关系成为企业重要的战略性资源。③企业不敢也不愿意将资源投注到知识产权或围绕知识产权的资源上,比如人才、人力资源。企业更多地希望将知识产权或人才的隐性知识通过某种途径转化为有形资产。

2.1.2 制度环境的动态性

由于中国目前处于经济转型期,经济结构、经济体制和市场政策等都必然随着经济转型过程中所遭遇的现实问题、以及中国政府推动改革开放、经济发展的根本战略目标而发生转变。在西方国家,市场制度的变动直到近年也依然存在。但是由于中国目前处在转型期的特殊历史时期,同时也由于中国“放权搞活”的制度安排赋予了地方政府在执行中央决定和政策时的“渐进性”等制度因素^[21],比起西方企业,中国企业所面临的制度环境的动态性更高。而动态性的市场制度环境对企业有以下影响。①企业任何的经营行为都不能进行长期规划,因为时间一长,就存在高度的制度不确定性。②企业资产必须处于灵活的状态,任何专用性过高的资产形式(如专业设备、专利等)都希望被迅速折现。③企业内部制度、组织结构与管理流程等也必须根据制度环境的动态而动态变化。因此,当制度环境的动态性达到一定程度时,企业的日常经营不再依靠管理制度与流程,而是转而依靠企业家和高管的个人领导素养。

2.2 测量维度在中国应用分析与评价

在我国现有制度环境下,进一步分析构成智力资本三大维度所需的测量制度基础在中国的具体情况。

(1) *人力资本(HC)* 人力资本在西方测量的制度基础是统一、专业化的劳动力市场。然而,中国作为一个转型经济体,尚未形成专业化的职业劳动力市场,政府对企业的经营决策干预较为突出,其中就包括了员工雇用、薪金水平等^[22]。政府干预雇用与定薪必然导致这样一种结果:员工的薪酬未能准确反映其人力资本^[23]。

此外,逐步放权式的改革造成了中国不同区域的经济社会发展极不平衡,相应的制度环境也存在较大差异,不同地域的劳动力并不能完全自由无阻地流通,这决定了我国职业经理人市场的专业化程度不高、劳动力与人力资源市场分散的局面。

(2)结构资本(SC) 我国正处于转型经济期,企业长期面对复杂的制度环境,表现在多重任务环境、多元化制度、复杂的资源供应者以及多样化的股东等要素。在这种独特的制度背景下,中国无法形成像西方国家企业主要依靠制度与流程进行运作的制度和文化环境,而更多是依靠企业家经验、个性与个人素养管理日常运营。同时,受制度缺失,尤其受产权保护缺失的影响,中国企业的无形资产并不能完全脱离于有形资产而存在。

(3)关系资本(RC) 与西方不同,中国企业更倾向于短期契约和合作,长期合作关系更多地依靠人际关系而非长期契约。主要原因如下。①受儒家思想的影响,家族主义和人文传统使得人情关系在中国社会倍受重视^[24]。②在经济转型期,政府控制了企业所需的众多资源,为了得到地方政府的支持,企业不得不在很多方面对政府妥协和迁就。③转型期的政策具有不稳定性、缺失性和难以预测性,中国企业主要通过人情关系和各种非正式协议与政府部门建立广泛的互惠网络^[25],以减少政策环境不稳定造成的负面影响。因此,在市场机制不成熟、制度不完善的中国特殊制度背景下长期契约得不到有效保护。

2.3 测量指标在中国应用的分析及评价

虽然基于财务指标的测量是整体测量,但对智力资本三大构成还有不同程度的涉入,于是,通过分析中国情境下智力资本三大构成的具体情况,能有助于分析、评价三大测量指标在中国情境下测量的有效性,结果如下。

(1)Tobin's Q 比率 在结构资本的测量上,中国制度情境下的企业资产总额中可能存在智力资本“转嫁”的现象,即作为无形资产的智力资本部分被“转嫁”为企业内部的有形资产,有形资产与无形资产无法完全分离。中国企业的日常经营更多依靠企业家个人,因而若仅用账面价值会错估中国企业的结构资本。Tobin's Q 指标在中国是无法反映因人际关系而建立起来的长期合作关系这一种关系资本的。

(2)EVA 首先,在经理人市场不完善以

及劳动力非专业化的中国制度环境下,企业的人力资源运营效果对企业实际收益的贡献是很微小的,因而通过 NI 无法反映企业人力资源的运营状况。其次,由于我国人力资源市场化程度不够高,员工薪酬不能体现人力资本的价值,那么用 B 来核算人力资本会出现错估。在测量结构资本方面,EVA 指标与 Tobin's Q 指标类似,会出现错估的情况。最后,在测量关系资本时,EVA 会因为不适用于中国企业比起长期契约更依赖人际关系的制度背景而出现少估。

(3)VAIC 在中国,由于劳动法律和社会保障体系的不健全,工资总额不能准确反映人力资本,若仅用工资总额来估计人力资本,往往会出现错估的后果。此外,与 Tobin's Q 指标类似,仅用经营性支出测算结构资本会出现错估。同时,在中国情境下该指标易忽略对人际关系的估值。

2.4 智力资本测量在中国的修正

根据对智力资本的制度基础的分析以及三大维度和三大指标的应用分析,本研究认为如果采用西方常用的财务指标将造成对智力资本测量较明显的偏差。然而,虽然存在制度环境的差异,但在中国的智力资本概念及其在现实中的内涵相比西方企业的智力资本并没有性质上的差异。而且,本着服务于智力资本相关研究等目的,目前采用财务指标的整体测量方法几乎是唯一选择。因此,测量中国企业的智力资本须要在原有财务指标的基础之上针对中国特殊制度环境的影响进行一定程度的修正。根据前文的分析,3个主流的智力资本测量指标在体现中国制度环境下的智力资本3个构成部分时有不同的偏差(包括错估资本价值以及忽略智力资本构成部分等),因而须要相应地通过系数修正和增加指标的方法进行修正。

(1)对 Tobin's Q 的修正 Tobin's Q 的计算公式对中国制度环境下智力资本的结构资本部分可能构成错估,并对关系资本中的重要部分(个人人际关系)也构成忽略,因而须要通过系数修正扭转其错估的结构资本部分,并补充指标来弥补其忽略的部分。由表3可知,根据 Tobin's Q 的计算公式及其体现智力资本的基本逻辑,中国特殊制度环境下的测量可以在原有公司市场价值与账面价值之比的基础上,增加公司高管团队每个人的个体可以(参与)影响与支配的社会资本与个人资产之比,以体现个人人际关系所决定的智力资本价值。同时,在

两个比值求均值(因为两个比值的取值范围都是零到正无穷,因此需要求均值以便降低测量的绝对数值)的基础上,乘以一个结构性的系数 l_s (取值范围为 $0 \sim 1$)以体现智力资本中结构资本对其他资本构成的作用。

(2)对 EVA 的修正 EVA 的计算公式对中国制度环境下智力资本的人力资本和结构资本部分可能构成错估,并对关系资本中的重要部分(个人人际关系)也构成忽略,因而须要通过系数修正扭转其错估的人力资本和结构资本部分,并补充指标来弥补其忽略的部分。根据 EVA 的计算公式,中国特殊制度环境下的企业在第 t 时间段使用该资产所获得的实际收益的基础上,再加上公司各个主要成员的个人人际关系的总和 PR (本研究暂时将其作为一个虚拟变量),减去企业在 $t-1$ 年度的总资产额 B 与平均资产成本 k ,以及企业结构性系数 l_s 的乘积。

(3)对 VAIC 的修正 VAIC 的计算公式对中国制度环境下智力资本的人力资本和结构资本部分可能构成错估,并对关系资本中的重要部分(个人人际关系)也构成忽略,因而须要通过系数修正扭转其错估的人力资本和结构资本部分,并补充指标来弥补其忽略的部分。由此,中国特殊制度环境下的 $VAIC^t$ 在原有智力资本的测量 $VAHC$ 基础上乘以一个人力成本的修正系数 l_p ($1 < l_p < 2$),以修正中国特殊制度环境下的人力成本局限。同时代表企业资产净值的 $VACE$ 也将在加上公司高管团队每个人的个体可以(参与)影响与支配的社会资本与个人资产的比值以体现智力资本中人际关系所决定的部分。不仅如此,鉴于企业资产(包括账面净值以及人际关系价值)要发挥作用都必须受到一定组织结构和管理流程的影响(在中国特殊制度环境下,组织结构及流程因高管的忽视而干扰任何资产的运营与配置),所以须要再乘以结构系数 l_s 。

表 3 中国制度环境下智力资本指标测量的修正建议

智力资本的构成	Tobin's Q	EVA	VAIC
HC		系数修正	系数修正
SC	系数修正	系数修正	系数修正
RC	增加指标	增加指标	增加指标
智力资本测量指标的修正公式	$Tobin's Q^t = \left(\frac{m}{b} + \frac{s}{p}\right) \times l_s$	$EVA^t = NI + PR - kl_s B_{(t-1)}$	$VAIC^t = VAHC \times l_p + \left(VACE + \frac{s}{p}\right) l_s$

注: m 代表公司市值; b 代表账面价值; s 代表社会资本; p 代表个人资产。

3 结论与展望

中国转型期的制度环境与西方发达稳定的制度环境存在许多差异。因此,全盘照搬那些间接的、以西方财务体现为基础的指标测量对中国智力资本的测量并不完全适宜。通过分析当前中国制度环境的特殊性,本研究得到了如下结论。

(1)通过财务指标作为代理变量测量智力资本三大构成部分(人力资本、结构资本和关系资本)的制度基础在中国完全不合适。中国制度环境的不成熟与不完善,导致中国企业通过财务指标体系间接测量智力资本时容易产生对人力资本和结构资本的错估,以及遗漏人际关系等重要关系资本的价值。

(2)本研究建议将三大测量指标引入中国进行智力资本测量时,应进行相应的修正,即对错估的部分主要采用系数修正法进行修正,而对少估的部分主要通过增加相应的测量指标进行修正。修正后的智力资本测量指标更具客观性和普适性,能适应不同国家或区域的制度、文化背景,并能根据不同情境进行相应调整,从而为智力资本本身的横向对比的实现提供了重要条件,还为智力资本的定量化研究奠定了坚实的基础。

导致智力资本测量出现偏差的制度差异不仅存在于西方发达国家和中国之间,也同样存在于西方发达国家和与我国制度环境较为类似的新兴经济体或发展中国家之间。这是由于大部分的新兴经济体或发展中国家正处于转型时期,存在着市场结构不完整、不成熟以及制度框架不稳定、制度要素缺乏、产权界定不清、财产保护制度安排缺乏稳定性等制度不确定性、市场化程度不够高的特征。因而,修正后的测量指标或许更为适宜新兴经济体或发展中国家智力资本的测量。

由此可见,对智力资本测量方法进行修正,有助于解决智力资本测量指标的适用性问题,推动智力资本理论在中国等新兴经济体的发展,对全球范围内的智力资本理论体系的完善起到促进作用。此外,智力资本测量的评估结果作为企业智力资本管理的依据,只有评估结果正确了才能有助于智力资本管理工作的顺利开展,因而修正后的智力资本测量方法应该能有效提高企业智力资本管理的质量和成效,推动其在管理实践中的应用。由于篇幅原因,本研究只进行了定性讨论,不对测量指标的中国

情境修正做定量验证,但是本研究的讨论已为未来的相关研究打下了坚实的基础。未来可以进一步以实证方式验证修正公式的有效性。

参 考 文 献

- [1] DI TOMMASO M R, RUBINI L. Achieving Excellence in Exporting Intangible-Intensive Goods: Measuring Economic Performance[J]. *Measuring Business Excellence*, 2012, 16 (3): 72~83
- [2] ZE' GHAL D, MAALLOUL A. Analysing Value Added as an Indicator of Intellectual Capital and Its Consequences on Company Performance[J]. *Journal of Intellectual Capital*, 2010, 11(1): 39~60
- [3] 朱瑜,王雁飞. 西方智力资本结构与测量研究回顾与展望[J]. *科技管理研究*, 2010, 30(14): 288~293
- [4] DZINKOWSIKI R. The Measurement and Management of Intellectual Capital: An Introduction Management Accounting [J]. *Magazine for Chartered Management Accountants*, 2000, 78(2): 32~36
- [5] CHU S K W, CHAN K H, WU W W Y. Charting Intellectual Capital Performance of the Gateway to China[J]. *Journal of Intellectual Capital*, 2011, 12 (2): 249~276
- [6] BONTIS N. Assessing Knowledge Assets: A Review of the Models Used to Measure Intellectual Capital [J]. *International Journal of Management Reviews*, 2001, 3(1): 41~60
- [7] HUDSON W J. Intellectual Capital: How to Build It, Enhance It, Use It[M]. Toronto: John Wiley and Sons, 1993
- [8] DAVENPORT T H, PRUSAK L. Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know [M]. Boston: Harvard Business School Press, 1998
- [9] BOUDREAU J W, RAMSTAD P M. Measuring Intellectual Capital: Learning from Financial History [J]. *Human Resource Management*, 1997, 36(3): 343~356
- [10] SERENKO A, BONTIS N. Meta-Review of Knowledge Management and IC Literature: Citation Impact and Research Productivity Rankings[J]. *Knowledge and Process Management*, 2004, 11(3): 185~198
- [11] SULLIVAN P H. Value-Driven Intellectual Capital: How to Convert Intangible Corporate Assets into Market Value[M]. Toronto: John Wiley and Sons, 2000
- [12] EDVINSSON L, ROOS J, ROOS G, et al. Intellectual Capital: Navigating in the New Business Landscape[M]. London: MacMillan Press, 1998
- [13] EDVINSSON L. Developing Intellectual Capital at Skandia[J]. *Long Range Planning*, 1997, 30 (3): 366~373
- [14] BASSI L J, VAN BUREN M E. Valuing Investments in Intellectual Capital[J]. *International Journal of Technology Management*, 1999, 18(5): 414~432
- [15] PETTY R, GUTHRIE J. Intellectual Capital Literature Review: Measurement, Reporting and Management[J]. *Journal of Intellectual Capital*, 2000, 1 (2): 155~176
- [16] TOBIN J. A General Equilibrium Approach to Monetary Theory[J]. *Journal of Money, Credit and Banking*, 1969, 1(1): 15~29
- [17] YOUNDT M A, MOHAN S, SNELL S A. Intellectual Capital Profiles: An Examination of Investments and Returns [J]. *Journal of Management Studies*, 2004, 41(2): 335~361
- [18] PULIC A. VAIC™ an Accounting Tool for IC Management[J]. *International Journal of Technology Management*, 2000, 20(5): 702~714
- [19] 银温泉,才婉茹. 我国地方市场分割的成因和治理[J]. *经济研究*, 2001(6): 3~13
- [20] 周业安,冯兴元,赵坚毅. 地方政府竞争与市场秩序的重构[J]. *中国社会科学*, 2004(1): 56~65
- [21] 蓝海林. 转型中的中国企业战略行为研究[M]. 广州: 华南理工大学出版社, 2007
- [22] CHILD J, YUAN L. Institutional Constraints on Economic Reform: The Case of Investment Decisions in China[J]. *Organization Science*, 1996, 7 (1): 60~77
- [23] YOUNG A. The Razor's Edge: Distortions and Incremental Reform in the People's Republic of China [J]. *Quarterly Journal of Economics*, 2000, 115(4): 1 091~1 113
- [24] CARNEY M. The Institutions of Industrial Restructuring in Southeast Asia[J]. *Asia Pacific Journal of Management*, 2004, 21(1/2): 171~188
- [25] KAO J. The Worldwide Web of Chinese Business [J]. *Harvard Business Review*, 1993, 71(2): 24~33

(编辑 杨妍)

通讯作者: 皮圣雷(1981~), 重庆人。广州市社会科学院(广州市 510410)产业经济与企业管理研究所助理研究员。研究方向为企业战略、动态竞争。E-mail: pishenglei@126.com