

# 第一章 緒論

## 第一節 研究動機

知識經濟時代的來臨，智慧資本對於企業愈顯重要，Dzinkowski (2000) 曾指出隨著知識型產品和服務的快速成長，在企業的競爭優勢上，知識扮演著非常重要的角色，其中智慧資本正為知識累積和轉換的核心所在。Ulrich (1998) 也指出機器設備和廠房會逐漸老舊，但智慧資本卻隨著公司成長而增加價值，智慧資本為公司最值得擁有的資產。由上可知，智慧資本在知識經濟時代是不容忽視的。而加拿大管理會計師協會 (The Society of Management Accountants of Canada) 將智慧資本定義為凡是企業所擁有的、且以知識為基礎能創造未來經濟效益的項目凡屬之。在智慧資本的來源上，看法雖十分分歧，但人力資本卻為其中最具有共識的組成項目 (Stewart (1997)、Knight (1999)、Edvinsson and Malone (1997))。學者之所以對人力資本無重大歧見，是因為在知識經濟時代，知識乃為公司價值創造中主要的來源，在企業裡，知識被「員工」所擁有。Sullivan (2000) 並指出一家公司所擁有的智慧資本包括三個部分，人力資本、智慧財產和智慧資產，而人力資本是驅動智慧財產及智慧資產的根本來源，由此可見人力資本之重要性，茲將 Sullivan (2000) 的理論架構彙總於圖 1.1。

圖 1.1 約在此

既然人力資本對於公司那麼重要，如何創造人力資本乃為企業必須審慎面對的課題。人力資本創造有許多不同的管道，訓練活動不僅是其中的管道之一，也是員工學習成長重要的機制之一。Nordhaug (1993) 指出許多公司為了追求永續發展，紛紛增加對其員工知識及能力的投資，而個人訓練及工作中學習被視為最重要的管道。而透過訓練活動可提升員工技能與知識，並且能提升員工素質、增加員工對組織承諾感，進而提高組織生產力。宏碁集團董事長施振榮也指出：「不景氣時是企業進行再造的好時機，也是訓練員工的好機會，包括員

工的心態和員工的技能，都有必要進行再教育」。<sup>1</sup>此外，美國麻省理工管理學院 (MIT) 史隆管理學院教授梭羅認為，目前全球各地經濟都低迷無力，在經濟全球化時代中，台灣自然無法例外，現在台灣政府唯一能做的事是，趁此機會加強基礎建設和營造更利產業發展的環境、整合產業、重新訓練人力，而所有員工也必須警覺到再訓練的重要性，以便景氣復甦時能迅速展現競爭力。<sup>2</sup>人力資本的累積必須透過適當的衡量工具，管理階層才能進一步瞭解組織人力資本的流量與存量之間的關係，進而達成管理上的目標。在眾多的管理會計技術中，平衡計分卡正能達成衡量智慧資本的目的。

Atkinson, Balakrishnan, Booth and Cote (1997) 指出透過平衡計分卡將可以微觀及鉅觀整個企業狀況，平衡計分卡將成為管理會計上最有發展的領域。

Zahra (1999) 認為企業如要在 21 世紀中脫穎而出，可藉著平衡計分卡提升企業狀況的可報導性，並透過平衡計分卡進一步瞭解企業的動態能耐。Kaplan and Norton (1996) 指出：顧名思義，平衡計分卡以平衡為訴求，尋求短期和長期的目標、財務和非財務的量度、落後和領先的指標，以及外界和內部的績效構面之間的平衡狀態。隨著資訊時代的來臨，當公司大量投資於顧客、供應商、員工、流程、科技和創新，而財務量度無法發揮前瞻、評估及激勵的功能時，此時平衡計分卡作為驅動未來績效的量度，來彌補過去僅衡量財務績效的不足。

至於平衡計分卡與智慧資本間的關係，Ghosh (2001) 指出在眾多智慧資本衡量工具裡，平衡計分卡能提供一個整合無形資產和有形資產價值創造策略的架構。Knight (1999) 也以平衡計分卡為架構，提出平衡績效管理系統

(Balanced Performance Measurement System) 以衡量智慧資本，透過財務資本、人力資本、結構資本及外部資本的循環影響，以達成智慧資本創造及管理的目的。而平衡計分卡中的學習成長面正與人力資本息息相關，Kaplan and Norton (1996) 指出學習成長面是為了創造長期的成長和進步，確立組織必須建立的基礎架構，學習成長構面可以分成三個主要範疇：1. 員工的能力、2. 資訊系統的能力、3. 激勵、授權和配合度，學習成長構面為其他三個構面的目標提供了基礎架構，是驅使前面三個計分卡構面能獲得卓越成果的原動力。

---

<sup>1</sup> 經濟日報，2001 年 7 月 31 日，第三版。

<sup>2</sup> 經濟日報，2001 年 10 月 6 日，第四版。

伴隨著知識經濟時代的來臨及全球競爭日益激烈，智慧資本和平衡計分卡對於企業日顯重要，而在全球運籌中台灣如何脫穎而出，也正為政府努力的方向，在現今政府的施政目標<sup>3</sup>之一：「隨著研發能力的提升、新興科技產業的興起及綠色生產機制的建立，我國將成為一個產品品質與價值不斷提升的綠色矽島。」高科技產業不但為近十年來台灣經濟的命脈所在，也是下一波台灣經濟再次起飛的起點所在，在2000年我國資訊硬體產品國內產值達210億美元，僅次於美國、日本、中國大陸而位居全球第四大生產國，詳如表1.2。

-----  
表 1.2 約在此  
-----

我國資訊電子業上下游分工綿密，我國許多資訊產品的全球佔有率都在40%以上，而且都在持續成長中。資訊電子業通常具有以下的產業特性：產品生命週期短、研發人力需求殷切、同業競爭激烈。基於其特殊產業特性，在資訊電子業科技更新所造成的衝擊會較其他產業來得大，如無法妥善因應的話，公司勢必會被此洪流所淹沒，此時公司所擁有的智慧資本和平衡計分卡正如一把利劍，可使組織從容面對挑戰。

---

<sup>3</sup> 參閱經濟部網站 [www.moea.gov.tw](http://www.moea.gov.tw)

## 第二節 研究目的

以平衡計分卡之觀點，組織欲提升智慧資本，必須將其重心置於智慧資本創造活動上，而智慧資本創造活動與員工技能息息相關。企業如要追求進一步的成長，必須大幅提升員工的技術和能力。如果員工的能力無法因應其他三個構面的需求，那麼公司成長及發展將會受到限制。而一般員工所擁有的知識及技能，在進入企業之前，大部分經由學校教育學習而得，一旦進入企業中，隨著職位的提升，學校所學的知識已無法滿足此職位所需的能力。此時員工如要追求進一步成長，以提升自身技能與專業知識，企業所提供的教育訓練就顯得格外重要。並且隨著新科技及新製程的快速改變，組織也開始意識到要成為未來市場的領導者，員工的學習扮演著非常重要的角色。假如能增進員工的能力，能使組織更具彈性，以回應外在環境的變化（Linde（1997））。

國內外對於平衡計分卡、智慧資本之實證研究甚少，雖有學者透過個案研究以瞭解企業的智慧資本，但對於智慧資本創造活動議題之研究，並無學者提出討論，而訓練活動乃是企業智慧資本創造活動的重要機制之一，也是員工學習成長重要的一環，訓練活動不只是企業為了眼前需要，更重要的是為了未來永續發展。本研究希望透過我國資訊電子業對訓練活動重視程度，以瞭解企業對於智慧資本創造活動的態度，並進一步瞭解與其商業價值之關係，所以本研究的主要研究問題為：智慧資本創造活動對商業價值之影響為何？

### 第三節 論文架構

本論文架構共分五章：

第一章緒論。主要說明本研究之動機與目的，即探討智慧資本創造活動之商業價值，同時敘明本論文之研究架構。

第二章文獻回顧與實證假說。首先對智慧資本及平衡計分卡之文獻做一探討，其次彙總訓練活動之定義及目的，再者就訓練活動、人力資本與經營績效之相關文獻進行探討，最後發展出本論文之研究假設。

第三章研究方法。首先說明本研究之樣本與資料來源，其次說明對各變數之定義及衡量方式，最後以迴歸模型作為統計分析方法。

第四章實證結果。針對樣本中各項變數進行敘述性統計分析與相關性分析，進而就樣本公司智慧資本創造活動與商業價值關聯之實證結果加以分析。本研究預期實證結果顯示，智慧資本創造活動與商業價值間呈正相關。

第五章進一步實證分析結果。為確定本研究結果之可靠性，分別從四個觀點深入探討智慧資本創造活動與商業價值之關係，第一個觀點為控制產業效果及同時控制產業效果及年度效果後之實證分析結果，第二個觀點為以訓練活動強度、資本密集度、員工薪酬水準、規模及企業生命週期個別分組後實證分析結果，第三個觀點為訓練活動效益之遞延效果測試。最後，以非直線模型來探討智慧資本創造活動與商業價值之關係。

第六章結論與建議。根據實證結果為本研究的問題下一結論，並說明研究限制，最後對我國資訊電子業公司及後續研究者提出建議。