

智力资本理论——人力资本在知识经济时代的新发展

朱 华 周玉霞

[摘 要] 智力资本理论的提出及发展,源于人力资本理论的深化和知识经济的发展。同时,智力资本理论引发了组织人力资源管理理论和实践的新发展,促成了人力资源管理中人工成本观点向智力投资观点的转变;引发对企业劳动要素定位以及企业与员工之间关系的重新思考;促使人们对企业管理目标的重新思考;促进了组织人力资源向智力资本的转化;企业开始重视发展组织的核心资源,尤其是核心员工和核心客户。

[关键词] 智力资本理论;人力资本;新发展

[中图分类号] F240 [文献标识码] A [文章编号] 1672-7320(2009)05-0673-05

以舒尔茨、贝克尔等人为代表的一批经济学家在致力于解释现代经济超常规增长原因的研究中提出了关于人力资本理论,揭示人力资本是经济增长的根本动力。人力资本理论解释了在工业经济时代,长期困扰的经济增长之谜,深化了人力资源管理的内涵,将人力资源管理提升到人力资本经营的高度。

以加尔布雷思、斯图尔特等人为代表的一批经济学家在致力于揭示企业的市场价值远远高出其账面价值奥秘的研究中提出了智力资本理论,诠释了在知识经济时代,尤其是在知识密集型企业经济发展的动力源泉,引发了组织人力资源管理的新发展,并对当代人力资源管理与实践产生了深刻影响。

一、智力资本的形成与发展

早在 1836 年,西尼尔(Senior)就将智力资本作为人力资本的同义词使用,他认为智力资本是人类所拥有的知识和技能^[1](第 11 页)。智力资本一词最早是在 1969 年美国经济学家加尔布雷思(John Kenneth Galbraith)写给《经济学人》的主编 Michael Kaleek 的信件中出现的。加尔布雷思认为,智力资本是指运用脑力的行为,不单是知识和纯粹的智力,而是体现为一种智力性活动。智力资本在本质上不仅仅是一种静态的无形资产,而是一种思想形态的过程,是有效利用知识的过程,一种实现目标的手段^[2](第 87 页)。然而,他并没有给智力资本下一个完整的定义,也没有界定智力资本的内涵要素。最早系统界定智力资本内涵的是美国《财富》的编辑斯图尔特(Thomas Stewart),他在其经典论文《脑力风暴——智力资本是如何正成为美国最有价值的资产的》中指出,智力资本已经成为美国最重要的资产^[3](第 40 页)。之后,他又进一步论证了智力资本的高增值性,认为智力资本是能够使一个企业、组织和国家富有的最有价值的资产^[4](第 34 页)。同时,他强调智力资本这个早期用于描述个人智力动态影响的术语,已被经理人员和咨询公司拓展为一个组织化的词汇了,并将其定义为“公司中所有成员所知晓的能为企业在市场上获得竞争优势的事物之和”,包括员工的知识技能、顾客忠诚以及企业的文化、制度和企业运作过程中包括的集体知识、经验等相关“软”资产^[5](第 12 页)。英国学者安妮·布鲁金(Annie

Brooking)把智力资本简单地归结为“使公司得以运行的所有无形资产的总称”^[6](第 13 页)。艾德文森(Lief Edvinsson)在公司智力资本管理报告中指出,智力资本就是所有对企业的市场竞争力做出贡献的
专业知识、应用经验、组织技术、顾客关系和职业技巧,并在操作上把智力资本定量表达为公司市场价值
与其账面价值之差^[7](第 361 页)。

可以看出,虽然对智力资本的概念还没有一个统一的说法,但人们对它的理解都经历了一个从个体智力
资本到组织智力资本的转变,在这一转变过程中,智力资本的内涵得到不断扩展。综述已有的文献,目
前普遍认同智力资本主要包括三个方面内容:一是体现于企业员工个体身上的知识、经验和技能,即人力
资本;二是体现于企业的组织结构、管理哲学、企业文化、管理过程、信息技术系统、企业市场和客户数据库
中的结构化资本;三是体现于市场方面的品牌、信誉、客户满意度、营销渠道、关系网络等,即关系资本。其
中,人力资本是组织智力资本形成的前提;结构资本是人力资本上升为智力资本的转换器;关系资本是企业
目标实现的关键。智力资本三个要素之间相互关联、相互影响、相互作用,构成了智力资本的统一体。

20 世纪 90 年代初期,学术界对智力资本的研究开始转向系统地关注智力资本计量和报告方法。
1991 年,Leif Edvinsson 受聘于 Skandia,并被任命为全球第一位管理智力资本的总监,这是第一个与
智力资本有关的正式职位^[7](第 356 页)。1993 年,Leif Edvinsson 提出了斯基的亚导航器(Skandia
Navigator)作为评估企业智力资本模型,并完成第一份企业内部智力资本报告的雏型。1995 年,
Skandia 集团发布了世界上第一个公开的智力资本年度报告,作为对传统财务报告的补充。此后智力
资本研究专著相继出版,尤以 Edvinsson 和 Malone 的《智力资本》为代表,书中详尽介绍了智力资本评
估模型,以帮助股东准确地评价企业未来的竞争力和发展潜力^[8](第 89 页)。20 世纪 90 年代末期,智力
资本研究进入高潮,学术研讨会、研究论文、专著大量涌现。1998 年,一个涉及多个国家、有众多研究者
参与的大规模研究课题“评价无形资源,促进创新管理(MERITUM)”启动,目标是制定计量和报告无
形资源的企业准则,为管理者和利益相关者提供决策依据。同年,Nick Bontis 和加拿大的 McMaster
大学共同策划了第一场大型智力资本学术研讨会。1999 年,联合国经济合作与发展组织举办了智力资
本计量和报告的国际研讨会,会议将制定智力资本计量和报告的国际准则和标准纳入议事日程^[9](第 33
页)。2000 年,《Journal of Intellectual Capital》征求论文并开始发行。

我国对智力资本的研究比国外学者滞后了两三年,到上世纪 90 年代末期,智力资本研究才成为学
术界关注的热点内容。从总体上看,国内学者对智力资本研究还处于学习、引进、吸收国外智力资本理
论研究成果的阶段,对智力资本内涵的理解及其构成要素分歧很大,译法也尚未统一^[10](第 42 页)。大
多学者对智力资本研究还定位在定性描述和理论探讨上,还没有形成结合我国企业管理的实际提出具
有中国特色的理论观点或体系。对智力资本的实证研究仍然是一个薄弱环节,尤其是如何结合中国企
业、公司等组织的实际情况,对国外学者有关智力资本理论体系进行有效地中国化、本土化还有待于进
一步的研究和探讨。在实践方面,由于对智力资本投资开发缺乏战略性思考,在实践中又缺乏科学管
理,我国企业、公司很少有将智力资本管理的理念应用于实际工作中,在实际管理过程中,还没有出现有
关企业或公司的智力资本报告或报表。为促进我国企业的可持续发展,我们除了要营造一个良好的外
部环境之外,还应积极借鉴国外企业成功的管理经验,一方面要在准确界定企业智力资本内涵要素的基
础上建立科学的智力资本评价体系,构建有效的智力资本管理平台;另一方面重视企业的知识管理和知
识员工管理,以企业智力资本增值为战略基点,通过投资决策来决定企业发展方向,促进企业发展。

二、智力资本源于人力资本理论的深化和知识经济的发展

智力资本的提出是人力资本理论深化和知识经济发展的结果。智力资本与人力资本概念产生的历
史背景不同^[12](第 6 版)。人力资本是在解释“经济增长之谜”的情况下,经济学家们经过长期研究,由费
雪、舒尔茨、贝克尔等人提出的,代表着经济学理论的新发展。而智力资本是在两个不同的背景下被提
出的,一是在对人力资本理论的研究中,发现人力资本概念中的智力比体力更具有增值作用,于是就把

智力从人力资本中抽取出来进行研究。研究结果表明,智力资本在经济增长中起着关键作用;二是起源于人们对知识和无形资产对经济发展作用的关注和研究。在20世纪中期,随着知识经济时代到来,知识在社会经济迅猛发展的过程中的作用日益凸显,许多技术(知识)密集型企业从财务方面发现,企业的市场价值远远高出其账面价值,虽然有资本运作的因素在其中,但是,许多学者认为企业的无形资产价值是市场价值增值的主要原因。1999年美国学者Blair博士研究了数千家企业1978年至1998年期间资产结构变化^[11](第65页)。研究发现在1978年这些企业有形资产与无形资产的比例为8:2,但20年后,资产结构发生了戏剧性的变化,有形资产与无形资产的比例为2:8。然而,传统的财务会计并没有对这一变化作出充分的调整,造成企业的账面价值与市场价值严重背离。

知识经济促使人们对知识和智力的认识发生了根本性的改变,知识和智力的概念更加清晰^[12](第3版)。然而,人类并不是今天才注意到知识和智力的作用,人类对经济增长中的知识、能力、科技因素已研究很久,人力资本理论的产生和发展就是最充分的说明。实际上,正是人力资本理论解释了长期困扰着人们的增长之谜,提出了人力资本是经济增长的根本动力,指出人们的知识、能力、健康等人力资本的提高对经济增长的贡献比物质资本、劳动力数量的增加重要得多。人们对人力资本的认识由浅入深,逐步形成了一套比较完善的人力资本理论。在人力资本理论中人的体力和智力一直是研究的重点,尤其是智力,更是作为财富的源泉。所以,在对知识经济的研究中,对知识的研究自然会引入智力的概念,而智力资本的提出正好解释了知识经济发展的动力问题。

在上世纪五六十年代,西方提出的人力资本理论中,人力资本就包括了体力和智力两个方面,智力作为人力资本的重要组成部分,在西方已经逐渐被社会认可。然而,高新技术产业的兴起,使智力资本这一概念被赋予了新的内涵,高新技术产业所具有的市场价值远远超过它的有形资产价值,它的物质资本对其最终产品(服务)的贡献远远小于无形资产。人们开始研究,发现员工的知识、技能、高效的管理、品牌、忠诚度等无形资产是企业超值收益的主要来源。因而,人们认为这些无形资产的总和应该称为智力资本。

人力资本思想源远流长,为智力资本的提出和理论的形成作好了充分的思想和理论准备。可以得出这样的结论:经济学把关于“资本”的理论推广应用到人力方面,把人力作为资本的一个特殊的、重要的存在形态来认识和研究,是经济学理论深化和创新的基本要求和表现,是理论回应现实经济问题的必然结果。在知识经济迅猛发展的过程中,人力资本理论将研究重点突出在人的智力方面,把人的智力作为财富的源泉,提出企业的无形资产价值是市场价值增值的主要原因,诠释了知识经济时代企业发展的动力问题,智力资本理论是人力资本研究在知识经济时代发展的必然结果。

三、智力资本对组织人力资源管理实践的影响

(一)促成了人力资源管理中人工成本观点向智力投资观点的转变

按照传统劳动人事管理理论,企业把在一定时期内用于从业人员直接和间接的人事费用单纯地看作成本性支出,企业经营的一个基本原则就是在其他条件不变的状态下,用于人事方面的费用越少越好。在这样的观念下,企业一味追求人事费用的降低,结果可能是:(1)强化了企业与员工(资方和劳方)关系的对立方面,员工职业素质和个人价值得不到充分发展,劳动积极性受挫。(2)破坏了支出与投资之间应有的协调和平衡,降低了物质投资的回报率^[13](第11页)。智力资本理论的提出使企业家们认识到:企业用于员工发展的费用不是简单的成本性支出,而是实现增值的投资性支出,科学合理的人工投资不仅回报率高,而且是实现企业价值扩张的最终源泉。同时,企业对人事投入的重视和加大也促进了员工职业技能和个人价值的提高,强化了企业与员工关系的相互统一,激励了员工的劳动热情,促进在人力资源理论和实践中实现由人工成本观点向智力资本观点的转变。

(二)引发对企业劳动要素定位以及企业与员工之间关系的重新思考

智力资本理论指出,智力资本具有资本的增值性,收益的高风险性。作为一种资本,它天然地依附于

“人”,属于个人产权范畴,具有不可剥夺性,个人在事实上控制着他自己的智力资本,并受到相关法律(如专利法、知识产权、商标法、著作权等)的高度保护。科斯认为,企业是利益相关者之间的契约集合,在一定意义上,企业可以看成是对投入企业的要素(智力资本和非智力资本)拥有明确产权的当事人共同签订的合约。按照智力资本的观点,员工应该被看作投资者,当劳动者进入企业后,实质就是凭其自己的“本钱”(智力资本)对企业进行投资。在这里,企业作为物质资本所有者,提供劳动条件;员工作为智力资本所有者,完成劳动过程。既然企业是通过劳动和资本双重集合而组成的利益共同体,那么,劳资双方就同为企业的所有者,企业与员工的关系不是雇佣关系,而是投资合作的伙伴关系。毋庸讳言,智力资本理论所引发的对企业劳动要素定位的重新思考必然导致企业与员工新型关系的建立并对之产生重大影响。

(三)促使人们对企业管理目标的重新思考

智力资本理论揭示,现代企业真正有价值的东西是一种以员工和组织的技能及知识为基础的资产,因而企业的经营管理目标就是企业智力资本的积累、增值和实现,从而将企业的基本活动整合在企业的智力资本运行之中^[14](第 44 页)。事实上,随着企业资产无形化的发展,国外一些企业纷纷加强了对智力资本的管理力度,有的甚至还专门设立了智力资本管理部门,并相应设置了智力资本管理经理。与此同时,国外一些企业在智力资本理论的影响下,开始重视对智力资本的评估,编制智力资本报告,并强化对智力资本的会计和审计工作。

从构成智力资本各要素关联紧密的特征来看,企业实际上是员工与客户间动态的长期合作的载体^[15](第 8 页)。外部的股东对企业的发展来说必不可少,但其作用已经越来越小了,因为股东为企业提供的资金资源对知识型企业的发展来说不是最重要的。这样,企业管理追求的目标就是在保障股东、债权人正当收益的前提下,自觉遵守国家法律和社会公德,谋求企业员工与其客户利益之和的最大化。同时,在决策的基本准则上,应是谋求企业智力资本和财力资本之和的最大化。

我国的企业在总体上还没有意识到这一点,而这一点在知识经济时代是十分重要的,它决定着一个企业的生死存亡。因此,我国的企业尤其是知识密集型高科技企业要高度重视这一转变。

(四)促进组织人力资源向智力资本的转化

在知识经济时代,能否将人力资源转化为智力资本已经成为关系到企业能否培育和提高核心竞争力的一个关键,开放性和流动性是智力资本的本质属性,因此,规范有效的智力资本市场是实现人力资源向智力资本转化的必要条件,也是智力资本运营的内在要求。随着智力资本理论在实践中的运用,智力资本市场也逐渐建立和完善。社会和企业开始通过市场机制配置人力资源,引导社会投资者和智力资本自身投资者(所有者)的行为,提供人才的充分竞争,促进了人力资源的流动,这不仅为企业优化人力资源的配置和使用提供了市场化的平台,而且为企业实现人力资源向智力资本的转化提供了条件。在智力资本市场机制的作用下,企业和个人都可以通过智力资本投资、让人才获得与其价值相对称的收益等方式来承认和实现人才的价值,完成人力资源向智力资本的转化。另外,人作为智力资本投资的对象,其自身的特点使得智力投资的风险一般会高于物质投资,这也在很大程度上强化了企业人才管理的风险意识,促进了知识管理等一些新的人力资源管理领域以及相关劳动人事管理制度、法律的建立和完善。因而,只有真正树立智力资本投资理念,不断塑造人的企业才是富有活力和竞争力的企业,才是真正成功的企业。

(五)企业开始重视发展组织的核心资源,尤其是核心员工和核心客户

目前,知识、技术因素已成了推动企业发展的主要力量,智力资本则成为企业发展的核心资源。一个世纪以来,推动企业发展的主要动力由二战前的物力因素转变为二战后的资金、技术、管理因素。当金融资本成为企业发展的瓶颈资源时,解决了资金问题,也就解决了企业的发展问题。20 世纪中后期,随着资本市场上资金供给量的加大和金融市场的发展,企业获取资金已经是比较容易的事了,资金资源为企业提供的竞争力有限,而能够给企业带来新的竞争力的只有人、技术和管理等智力资本。对企业来说,智力资本投资成为形成企业核心竞争力的基本手段。由于智力资本积累困难、传递困难、竞争对手又难以模仿,因而建立在智力资本基础上的核心竞争力具有持久性,才能够保持企业的可持续发展。在

企业资本的各个要素中,核心客户和核心员工是最重要的部分。核心客户是企业存在的理由,核心员工是企业存在的基础,两者缺一不可,否则企业将无法生存。为此,要学会识别公司的核心员工和核心顾客,并向核心资源提供政策。企业在不同的发展时期,有不同的核心员工群和核心顾客群,企业政策也应相应地作出调整。一个留不住核心员工和核心客户的企业,注定是要失败的。

[参 考 文 献]

- [1] 王 勇、许庆瑞:《智力资本管理初探》,载《科学学与科学技术管理》2001年第7期。
- [2] [美]约翰·肯尼思·加尔布雷思:《权力的分析》,陶远华、苏世军译,石家庄:河北人民出版社1988年版。
- [3] Stewart, T. A. 1991. Brainpower: How Intellectual Capital Is Becoming American's Most Valuable Asset. *Fortune* (June).
- [4] Stewart, T. A. 1994. Your Company's Most Valuable Asset: Intellectual Capital. *Fortune* (October).
- [5] [美]托马斯·A. 斯图尔特:《“软”资产——从知识到智力资本》,邵建兵译,北京:中信出版社2003年版。
- [6] [英]安妮·布鲁金:《智力资本—第三资源的应用与管理》,赵洁平译,大连:东北财经大学出版社1998年版。
- [7] Edvinsson, L. & P. Sullivan. 1996. “Developing a model for managing intellectual capital,” *European Management Journal* 14 (4).
- [8] Edvinsson, L. & MS. Malone. 1997. *Intellectual capital: realizing your company's true value by finding its hidden brainpower*. NY: Harper Business.
- [9] 徐笑君:《智力资本管理》,北京:华夏出版社2004年版。
- [10] 洪茹燕、吴晓波:《国外企业智力资本研究述评》,载《外国经济与管理》2005年第10期。
- [11] 唐 棠:《智力资本研究的现状与前瞻》,载《财会通讯》2004年第3期。
- [12] 赵宏中:《对智力资本的新认识》,载《光明日报》2004年11月23日。
- [13] 王大炜:《人力资本理论对当代人力资源管理的影响》,载《北京石油管理干部学院学报》2006年第3期。
- [14] 李 浩、戴大双:《西方智力资本理论综述》,载《经济经纬》2003年第6期。
- [15] 夏同水、徐伟宣:《智力资本的管理》,载《中国商办工业》2000年第8期。

(责任编辑 于华东)

Intellectual Capital Theory—New Development of Human Capital in Era of Knowledge-based Economy

Zhu Hua, Zhou Yuxia

(Graduate Affair Department, Wuhan University, Wuhan 430072, Hubei, China)

Abstract: Put forward the theory of intellectual capital and development, due to the deepening of human capital theory and the development of a knowledge-based economy. At the same time, intellectual capital theory led to the organization's human resources management theory and practice of new development, and contributed to human resource management point of labor costs to the view that investment in human capital; triggered rethinking of positioning elements of labor, as well as relationship between business and staff; to promote the organization's human resources to the transformation of intellectual capital; business organizations started to attach importance to the development of core resources, particularly the core staff and core customers.

Key words: intellectual capital theory; human capital; new development