

智力资本内涵及构成研究综述

赵 罡^{1,2}, 陈 武¹, 王学军¹

(1.武汉大学 经济与管理学院,湖北 武汉 430072;2.河南省电力公司,河南 郑州 450052)

摘 要:综述了学者们从资本市场、知识管理和知识创造与创新3个角度对智力资本内涵的解释,介绍了智力资本的知识管理观和管理会计观,以及普遍认同的智力资本5大组成部分,即人力资本、结构资本、关系资本、流程资本和创新资本。通过归纳整理,提出应该从动态的视角来划分智力资本,认为其组成部分主要包括人力资本、结构资本和关系资本。

关键词:智力资本;知识管理;人才资本;关系资本

中图分类号:G302

文献标识码:A

文章编号:1001-7348(2009)04-0154-07

0 引言

当今,智力资本已成为国际上学术研究的热门话题,以智力资本为主题的学术会议、专著、论文层出不穷。众多的咨询公司开始提供以智力资本为核心的产品与服务。随着知识经济的兴起,智力资本正以各种形式快速渗透并作用于当代经济、管理、技术、社会等领域。同时,国际上也有越来越多的知名企业、科研机构和国际组织对智力资本的理论与实践产生了浓厚的兴趣,并围绕这一论题,在众多领域展开了研究与实践。但是从整体上说,对智力资本的研究仍是一个新兴领域,而我国则还处于“概念介绍,意识提升”的萌芽阶段,很多人对智力资本还是一知半解。因此,对其内涵和构成作一个全面的梳理与介绍,具有较强的现实意义。

1 智力资本的起源

国内外公认最早提出智力资本概念的是美国经济学家John Kenneth Calbraith, 他于1969年首先提出智力资本这一概念。但是,智力资本得到重视并受到理论界广泛关注,则是在20世纪90年代的“新经济”出现之后。在“新经济”背景下,一方面,以新增长理论为代表的,关于知识的经济学理论,从知识的宏观作用和微观机理,到对企业竞争优势的解释都存在欠缺;另一方面,人力资本理论在描述企业核心资源时也存在局限性。于是,为了弥补这些缺憾,导致了智力资本这一概念的兴盛。此外,一批富有创新

精神的企业家及其管理实践,和一些企业的大胆探索,也有力地推动了智力资本理论体系的构建。

智力资本理论的形成过程如图1所示^[1]。从“智力”源来看,人们首先认识到的是个人的智力。但随着管理理论和实践的发展,人们也逐渐认识到,组织实际上也是一个有机体,也有智力的存在,于是提出了组织的智力这一问题;从“资本”源来看,人们首先认识到的则是一般资本,包括货币资本和物质资本等。而随着实践的发展和认识的深化,人们也开始逐渐意识到人自身也是一种资本,于是把人力资源提升到人力资本高度。进入20世纪末期以来,一批有远见的学者和企业家,将智力与资本相融的研究推向了一个更高点。智力资本的研究得到升华(如图1所示),涵义不断拓宽,不仅包含了组织的智力、人力资本,而且还包含了客户资本(社会资本)和组织资本等。

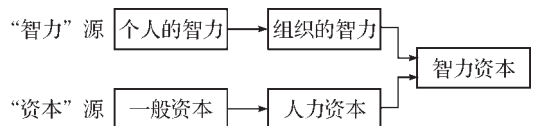


图1 智力资本理论的形成^[1]

2 关于智力资本内涵的研究

2.1 国外的研究

约翰·卡纳斯·加尔布雷斯(John Kenneth Calbraith)^[2]是最先提出智力资本这一概念的学者。在他看来,智力资本是一种知识性的活动,是一种动态的资本,而不是固定的资本形式。他认为,智力资本不仅仅是纯知识形态的知

收稿日期:2009-01-14

基金项目:国家自然科学基金资助项目(70773084)

作者简介:赵罡(1972-),男,河南郑州人,武汉大学经济与管理学院博士研究生,河南省电力公司高级工程师,研究方向为项目融资与风险管理;陈武(1979-),男,湖北竹山人,武汉大学经济与管理学院博士研究生,研究方向为智力资本与技术创新;王学军(1962-),男,河南鹿邑人,博士,武汉大学经济与管理学院教授、博士生导师,武汉大学经济与管理学院技术经济及管理研究所所长,研究方向为技术创新与人力资本、项目融资与风险管理。

识,而且还包括相应的智力活动,即智力资本不仅仅是静态的无形资产,而且还是有效利用知识的过程、实现目标的手段^[3]。

最早给智力资本下定义的是美国学者托马斯·斯图尔特(Thomas·A·Stewart)^[3]。20世纪90年代,他在美国财富杂志上发表了一系列关于智力资本的文章,认为智力资本是一个组织中每一个人所知道的每一件事的加总之和,是能够被用来创造财富的智力材料——知识、知识产权、经验等。他将智力资本定义为,“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”^[4]。并指出,企业的智力资本就是体现在企业的人力资本、结构资本和客户资本三者之中的整体价值。

胡德森(Hudson)^[5]认为,智力资本是4种无形资产的综合,包括基因遗传、教育、经验及对生活工作的态度,并且通过组织环境(文化、制度等)的整合,可以为公司带来竞争优势。要强化智力资本的产生和使用,应重视企业的沟通网络、组织网络的建设,营造恰当的环境以保证企业的创造性^[1]。

胡伯特(Hubert St.Onge)^[6]将智力资本定义为:雇员资本(Employee Capital)、组织资本(Organizational Capital)和外部关系资本(External Relationship)的总和。

英国的安妮·布鲁金(Annie Brooking)^[6]把智力资本简单地归为“使公司得以运行的所有无形资产的总称”,并把智力资本的意义体现在一个简洁的公式中,即“企业=有形资产+智力资本”。它具体包括市场资产、知识产权资产、人才资产、基础机构资产四大类。

加拿大McMaster大学商学院的尼克·邦提斯(Nick Bontis)^[4]博士也认为,智力资本是企业市场价值与账面价值间的差额,并认为企业的专业技能、知识以及企业中的学习能力是无法用金钱来衡量的。他深入分析了智力资本中的人力资本、结构资本和客户资本的相互关系及相互作用机制。

列夫·埃德文森(Leif·Edvinson)和帕特里克·沙利文(Patrick·H·Sullivan)^[7]提出,智力资本是企业真正的市场价值与账面价值之间的差额。他们将智力资本的构成表示如下:智力资本=人力资源(未编码知识)+结构性资本[包括编码知识(即知识资产)和经营性资产(包括顾客资本)等了。

澳大利亚昆士兰大学的斯维比(Karl Erik Sveiby)^[9]认为,智力资本是体现在企业中的员工能力(Employee capability)、内部结构(Inter structure)和外部结构(Extra structure)3个方面的综合价值。

卢斯(Roos)^[4]等认为:组织里任何可以创造价值,但却看不见的资源均可称为智力资本,指出智力资本是组织全体成员知识的总和。这些知识转换成实体形式及具体化后,可能是一个商标、注册、专利或一种流程。由于智力资本的存在,使得公司总价值与财务价值间产生了很大的差异,其差异即为智力资本。

英国的摩根·威泽尔(1998)^[1]在其主编的《工商管理

辞典》中将“智力资本”解释为:“公司产生或拥有的知识,或者是后天学习的结果,或者是在研究和过程中自发产生的,更广泛地说,是公司可接触的知识和技术。”

马索拉(Masoula)^[12]认为,智力资本是所有无形资产(员工的技术、经验、态度、与信息)的总和,它能增加组织的价值,并且有助于组织达成目标。

纳哈帕特和赫歇尔(Nahapiet & Ghoshal)^[14]指出,智力资本是指一种社会团体(如组织、知识社群与专业人员等)的知识与知识能力,它能够使人们获得做事需要的知识和技能。

美国密歇根大学商学院的乌里奇(Dave Ulrich)^[13]教授认为,一家企业的智力资本就是其成员的能力(Competence)与认同感(Commitment)的乘积,用公式表示,即“智力资本=能力*认同感”。公式中用乘号而不用加号,意在强调组织中的人力资本与结构资本的相互关联和相互影响。

约翰森(Johnson)^[15]认为,智力资本是一种难以用言语形容的无形资产,它附着在传统会计科目中。

曾科瓦斯基(Dzinkowski)^[6]指出,智力资本是公司拥有的资本或以知识为主的资产总和。

上述关于智力资本内涵的界定如表1所示。

2.2 国内的研究

国内对智力资本的研究很不规范,但可以大致将其分为3类^[1]:①对国外智力资本理论的介绍、评述和初步应用;②在不同场合下自发运用了“智力资本”这一名词;③提出了一些与智力资本思想相吻合,或者相接近的概念和理论。

国内关于智力资本内涵的研究,具有代表性的观点主要有:①袁丽认为智力资本是可以规范化,可以被掌握,并施以影响以产生更高价值的资本,表现为账面价值与市场价值的差额;②袁庆宏认为,智力资本是组织中一种潜在的应用知识与技能创造价值的能力,是一种聚合知识载体的能力,但它并不是知识本身;③王勇、许庆瑞把智力资本看作是一种组织现象,是各种知识元素在特定企业中被有效整合后,所表现出的能够用于创造财富的企业能力。

综合国内外学者的研究,笔者认为,智力资本研究的出发点,就是将企业看作一个由各种资源组成的复杂系统,其基本前提就是把企业视为类似于“人”的有机体,把企业的核心器官理解为一个能系统思维的大脑。鉴于这一理解和认识,笔者认为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,是一种综合能力,一种能够创造价值或效用的能力,也是智力和知识相互融合而带来效益的资本。由于智力资本超出了人力资本的含义,突出了技术创新、管理创新的作用,对企业价值创造的解释力更强。

2.3 对智力资本内涵研究的分类及简要述评

通过前文对智力资本内涵的梳理,笔者认为,学者们对智力资本的解释主要是从资本市场、知识管理和知识创造与创新3个角度展开的^[10]。

表1 国外对智力资本内涵的界定

作者	年代	主要观点
John Kenneth Calbraith	1969	一种知识性的活动,是一种动态的资本而不是固定的资本形式;智力资本不仅仅是静态的无形资产,而且还是有效利用知识的过程,实现目标的手段。
Thomas·A·Stewart	1991	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,是能够被用来创造财富的智力材料——知识、知识产权、经验等。
Hudson	1993	是4种无形资产的综合,包括:基因遗传、教育、经验及对生活工作的态度。
Hubert St.Onge	1996	将智力资本定义为:雇员资本(Employee Capital)、组织资本(Organizational Capital)和外部关系资本(External Relationship)的总和。
Annie Brooking	1996	使公司得以运行的所有无形资产的总称,具体包括市场资产、知识产权资产、人才资产、基础机构资产四大类。
Nick Bontis	1996	是企业市场价值与账面价值间的差额。
Leif·Edvinson & Patrick·H·Sullivan	1997	是企业真正的市场价值与账面价值之间的差额,智力资本=人力资源(未编码知识)+结构性资本[包括编码知识(即知识资产)和经营性资产(包括顾客资本)]。
Karl Erik Sveiby	1997	是体现在企业的员工能力(Employee capability)、内部结构(Inter structure)和外部结构(Extra structure)3个方面之中的综合价值。
Roos	1997	组织里任何可以创造价值,但却看不见的资源均可称为智力资本,智力资本是组织全体成员知识的总和。
Masoula	1998	是所有无形资产(员工的技术、经验、态度、与信息)的总和,它能增加组织的价值,并且有助于组织达成目标。
Nahapiet & Ghoshal	1998	是指一种社会团体(如组织、知识社群与专业人员等)的知识与知识能力,并能够使人们获得做事所需的知识、与技能。
Dave Ulrich	1998	一家企业的智力资本,就是其成员的能力(Competence)与认同感(Commitment)的乘积,即“智力资本=能力*认同感”。
Johnson	1999	是一种难以用言语形容的无形资产,它附着在传统会计科目中。
Dzinkowski	2000	是公司拥有的资本或以知识为主的资产总和。

2.3.1 从资本市场的角度解释智力资本——注重企业本身存在的价值

这种观点注重智力资本的数量、价值的大小、对公司资产负债表的影响,以及如何将其有价值信息提供给当前和潜在的股东。股东喜欢把智力资本视为赢利资产,既关心智力资本的数量,也关心它们的使用。他们的兴趣通常集中在如何利用智力资本来提高企业的赢利能力上,从而增加企业的价值。

从资本市场角度来考察智力资本,是财务会计的主要思想。试图通过各种计算工具,来比较强烈地反映一个企业的真正价值。因此,其纳入的智力资本要素很宽泛,没有重点且不注重要素间的相互作用关系,强调其本身的价值而不是如何创造价值;强调智力资本对公司市值、资产负债表等的影响,而不注重如何通过智力资本的创造来提高企业的创新和核心能力;其考察的目的,是投资回报和风险,而不是如何实现企业的长期发展;它关注的重点,是如何衡量和评价企业已经实现的价值。

2.3.2 从知识管理的角度解释智力资本——强调如何实现企业价值的增值

从知识管理的角度来解释智力资本,通常是指通过计算机信息系统的管理来实现价值的增值。这种观点注重数据或信息的收集、识别和传递,以及计算机信息网络在信息管理中的作用。这也是第一代知识管理的思想,其前提基础是企业的知识已经存在,企业所要做的就是如何将它们挖掘出来,并通过特定的方式向员工传授;强调的是供给方面的战略,注重现有知识的分配;它关注的重点是,企业价值实现的过程以及如何实现企业价值的增值。

2.3.3 从知识创造和创新的角度解释智力资本

这种观点注重研究智力资本中的人力资本、关系资本和结构资本,对企业创新能力提升的影响;关注的重点是企业持续的创新能力和竞争优势的获取。从知识和创新的角度解释智力资本,注重企业的长远发展和创新能力的提高。

因此,从层次上看,3种视角是从原始的企业价值报告与评价,逐步过渡到关注企业价值增值的过程以及如何增值的方法,进而深化到对企业持续创新能力和持续发展与竞争能力的研究。

3 智力资本分类的研究

3.1 国外的研究

(1)Brooking^[8]的分类法。布鲁金认为,“智力资本=无形资产”,如图2所示。她指出,智力资本包括市场资产、人才资产、知识产权资产和基础结构资产。

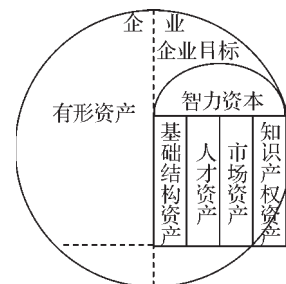


图2 Brooking^[8]的智力资本分类法

(2)Hubert^[16]的分类法。Hubert将智力资本定义为雇员资本(Employee Capital)、组织资本(Organizational Capital)和外部关系资本(External Relationship)的总和。如图3所示。Gordon Petrash, Leif Edvinsson等则发展了该模型,认为3种智力资本[人力资本、组织(结构)资本和用户(关系)资本]共同作用,创造了组织价值。

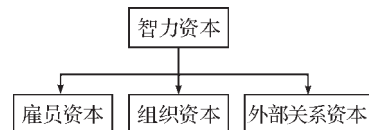


图3 Hubert^[16]的智力资本分类法

(3)Nick Bontis^[9]的分类法。Bontis认为,智力资本具有双层多维结构(如图4所示),它由3部分构成:人力资本、结

构资本和关系资本。

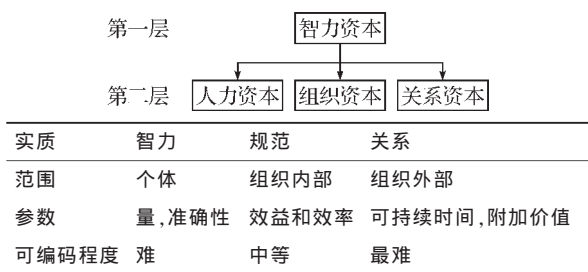


图4 Nick Bontis^[9]的智力资本分类法

(4)Roos^[11]的分类法。Roos将智力资本分为人力资本、结构资本和客户资本3个部分,其中,结构资本又被他划分为过程资本和创新资本。如图5所示。

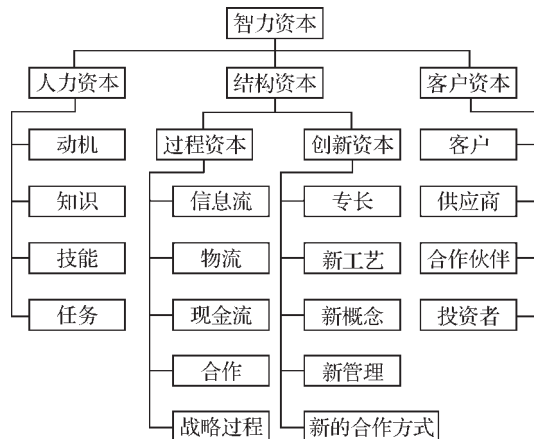


图5 Roos^[11]的智力资本分类法

(5)Sullivan^[5]的分类法。Sullivan把智力资本分为两类:人力资本和智力资产。他认为,在智力资产中包含知识产权。如图6所示。

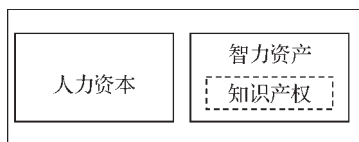


图6 Sullivan^[5]的智力资本分类法

(6)Stewart^[3]的分类法(理论界)。斯图尔特认为,“智力资本=人力资本+结构资本+顾客资本”,这就是目前被广为认可的智力资本的H-S-C结构。Stewart指出,企业智力资本就是体现在企业人力资本、结构资本和顾客资本之中的整体价值。其中,人力资本是指企业员工所具有的各种技能与知识,它们是企业智力资本的重要基础。这种人力资本往往以潜在的方式存在,未被也难以被编码,且易被忽视。结构资本是指企业的组织结构、制度规范和文化等。而顾客资本则主要指市场营销渠道、顾客忠诚和企业信誉等经营性资产。这3种资本相辅相成、相互作用,共同推动企业智力资本的增值。

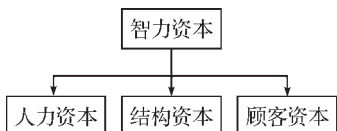


图7 Stewart^[3]的智力资本分类法

(7)Edvinsson和Sullivan^[8]的分类法(实务界)。Edvinsson和Sullivan将企业的智力资本,划分为人力资源(Human Resource)和结构性资本(Structure Capital)两部分。其中,人力资源是指组织中所有与人的因素有关的方面,包括企业的所有者、雇员、合伙人、供应商以及所有的将自己的能力、诀窍和技能带到企业的个人;而结构性资本是指,不依附于企业人力资源而存在的组织的其它所有能力,包括无形的因素(即企业的信息技术、用户数据库、经营流程、战略计划、企业文化、企业的历史、企业目标和价值观等)和有形的因素(即企业的财务资产、设施和企业资产负债表中的有价值的的所有项目)。智力资本的构成表示如下:智力资本=人力资源(未编码知识)+结构性资本[包括编码知识(即知识资产)和经营性资产(包括顾客资本)等]。如图8所示。

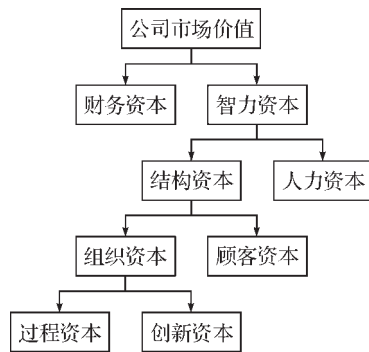


图8 Skandia^[8]智力资本模型

Edvinsson和Sullivan著名的斯堪迪亚导航器的结构如一个房屋。房顶是公司的“财务”表现,它表征着企业的绩效情况;房屋的墙壁是客户和过程资本,表现企业现在的实力;房屋的根基是企业的创新资本,预示着企业未来的发展潜力,企业的一切均建立在该基础上;“人力资本”位于房屋的中心,是起决定作用的能动因素。如图9所示。该导航器为企业更好地管理和开发未被识别的智力资本提供了有效途径。

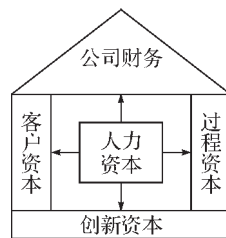


图9 Skandia^[5]导航器

(8)Sveiby^[9]的分类法——无形资产监测器。斯维比认为,智力资本是企业的一种以相对无限的知识为基础的无形资产,是企业的核心竞争力。他将智力资本分为雇员能力(Employee capability)、内部结构(Inter structure)和外部结构(Extra structure),即智力资本的“E-I-E”结构。如图10所示。

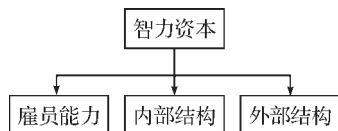


图10 Sveiby^[9]的智力资本分类法

(9) Van Buren^[6]的分类法。Van Buren将智力资本分为：人力资本、结构资本、创新资本、流程资本以及顾客资本。人力资本，包含组织内成员的知识、技能以及经验；结构资本，包含组织内信息科技的运用、公司声誉、知识库建立、组织思维、专利、著作权、系统、工具以及经营哲学；创新资本，包含组织创新能力以及创新成果；流程资本，指组织工作流程、技术设计流程；顾客资本，指与顾客的互动关系。如图11所示。

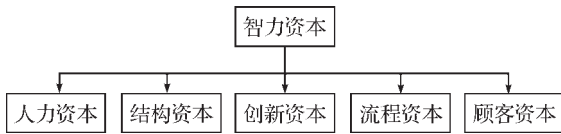


图11 Van Buren^[6]的智力资本分类法

(10) Johnson^[4]的分类法。Johnson指出，智力资本包含4要素：人力资本、创新资本、流程资本以及关系资本。人力资本，是指具有知识的员工、员工能力与态度以及管理者特质；创新资本，是指组织的智力财产，如专利、商标、版权、数据库；流程资本指工作流程、贸易及经营机密；关系资本，是指与顾客、供货商以及网络成员的互动关系。如图12所示。

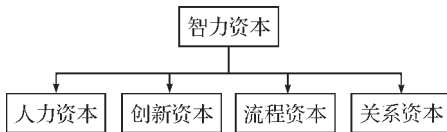


图12 Johnson^[4]的智力资本分类法

(11) Dzinkowski^[4]的分类法。Dzinkowski认为，智力资本的内涵为人力资本、结构资本以及关系资本。如图13所示。人力资本，指组织内成员的知识、教育程度、职业认证、工作评估、创新、积极态度；结构资本，指组织内的智力财产以及基础建设资产，包含专利、版权、经营机密、商标、管理哲学、公司文化、管理程序、信息系统、网络系统；关系资本，指与顾客的互动和交易关系，如品牌、顾客忠诚度、公司名称、存货订购、营销渠道、战略伙伴关系、许可认定、契约、特权认定。

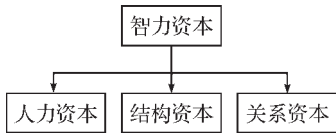


图13 Dzinkowski^[4]的智力资本分类法

3.2 国内的研究

由于国内学者主要进行的是介绍和引进国外研究的工作，因此具有开创性的独到见解较少。主要是根据我国国情和自己的理解进行归纳分析，从不同视角对智力资本的构成进行了分类。

3.2.1 按主体不同划分

个体智力资本，是指员工个体所拥有的知识、价值观以及表现出来的个体能力。团队智力资本由两部分构成：知识型团队智力资本与关系型团队智力资本。知识型团队智力资本，为团队成员所共同创造和共享的团队知识；关系型团队智力资本，则包括团队规程和团队规范。团队智

力资本影响着团队成员的行为。组织智力资本，是指依赖于特定的组织和社会交往模式，通过长期实践积累形成的、存在于个体与个体、个体与工作之间的关系资本，以及员工在这种关系中共同创造的、编码化或部分编码化的组织共享知识和市场型资本。其中，关系型组织智力资本体现于组织活动的程序、规章制度以及组织文化中；知识型组织智力资本包括组织的经验、管理知识等，体现于企业文档、数据库、企业标准中；市场型组织智力资本，则包括品牌知名度、用户满意度和用户忠诚度等。

3.2.2 按智力资本的构成划分

(1)人力资本，就是企业的个人为了能很好地完成其本职工作，所应具有的技能、观念等，是不依附于企业，个人能够带走的资源。个人所学东西越多，工作能力、工作效率越高，所体现的价值也就越高。

(2)结构资本，是使人力资本的作用得到充分发挥的基础，是企业员工能够更好地工作，所依赖的组织结构条件，也是组织所具有的满足市场需要的能力。其中，既包括组织默契、共事经验、关系网络等，也包括使个人能力能够得到充分发挥的组织形式、组织机构、组织制度、企业文化，还包括多年积累的企业形象和商誉等。结构资本就是“给人员提供一种对工作感兴趣，能意识到其社会使命，并且能放手工作的稳定工作环境”^[10]。它既能使企业安全、有序、高质量地运转，也能为企业员工提供工作和彼此交流的大环境。

(3)客户资本。不论企业在其它方面多么优秀，最终的利润都是通过向客户提供产品或服务而实现的。如果它们不能被客户所接受，则企业将不能实现其价值。因此，忠实的客户群体对企业发展具有至关重要的作用。企业的客户关系对企业所具有的价值，被称为客户资本。开展宣传和推销活动，让客户充分了解企业，使企业赢得客户的信赖，是企业获得市场竞争优势所必不可少的市场营销战略。

3.2.3 从智力资本的来源划分

内部智力资本，是指企业内部所拥有的各种智力资本，包括商业秘诀以及员工所拥有的经验、诀窍等；外部智力资本是指组织以外的、有利于企业发展，并能为企业所获取的各类智力资本，例如外部顾问所提供的建议和对策、其它企业或组织的管理经验等。

3.2.4 按智力资本对企业的作用和贡献大小划分

核心智力资本，是指使企业能为顾客带来特别利益的独有智力资本，它能迅速、高效地转化为高质量的产品和服务；非核心智力资本，是指辅助核心智力资本的产生、形成和发展的制度、文化及知识等。

3.3 分类法评述

3.3.1 智力资本构成与分类统计

从以上研究者对智力资本的分类来看，大家普遍认同的几个组成部分，主要包括：人力资本、结构资本、关系资本(包括顾客资本和社会资本)、流程资本和创新资本。

3.3.2 分类法评价

总体来看，上述智力资本的分类都是基于静态视角

表2 智力资本构成汇总

作者	年份	人力资本	结构资本	关系资本	流程资本	创新资本	市场资产	知识产权资产	雇员资本	组织资本	外部关系资本	客户资本	智力资产	内部结构	外部结构
Brooking	1996	★	★				★	★							
Hubert	1996								★	★	★				
Bontis	1996	★		★						★					
Roos	1997	★	★									★			
Sullivan	1997	★											★		
Stewart	1997	★	★									★			
Edvisson etc.	1997	★	★												
Svieby	1997								★					★	★
Van Buren	1999	★	★		★	★						★			
Johnson	1999	★		★	★	★									
Dzinkowski	2000	★	★	★											
总计频次		9	6	3	2	2	1	1	2	2	1	3	1	1	1

资料来源:本文归纳整理。

的,但随着研究的深入,近来很多学者在传统的智力资本“三分法”的基础上,提出应该从动态的视角来划分智力资本。传统的智力资本“三分法”,忽视了智力资本内部各组成要素的流动和转化,将它们简单视为相互独立的要素,忽视了它们是结合在一起发挥作用的。智力资本的动态分类,注意到了各要素之间的相互作用。利用三叶草模型,按照智力资本要素的结构化程度,由强到弱将智力资本分为7类^[6]。如图14所示。

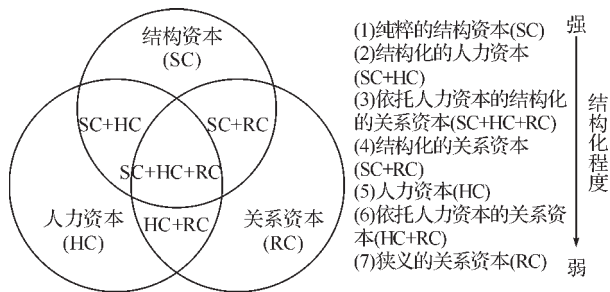


图14 智力资本分类的三叶草模型

可将7种智力资本要素归为三大类：结构化的智力资本、非结构化的内部智力资本和非结构化的外部智力资本。其中,结构化的智力资本包括4类:①纯粹的结构资本(SC);②结构化的人力资本(SC+HC);③依托人力资本的结构化的关系资本((SC+HC+RC);④结构化的关系资本(SC+RC)。非结构化的内部智力资本包括两部分:①人力资本(HC);②依托人力资本的关系资本(HC+RC)。非结构化的外部智力资本是指狭义的关系资本(RC)。

4 研究总结

综合国内外学者的研究成果,笔者认为,智力资本主要包括3方面的内容:一是体现在员工身上的知识、技能和能力,即人力资本;二是体现在组织结构、规章制度、知识产权、组织文化等之中的结构资本;三是体现在品牌、企业信誉、用户满意度等之中的客户资本。此外,通过对上述智

力资本内涵及构成的研究成果的分析,我们不难发现,对智力资本的总体认知观点主要包含两类:知识管理观和管理会计观。即分别从知识管理的角度和管理会计的角度探讨智力资本。

4.1 知识管理观

知识管理观,其理论基础分为两种思想流派:战略流派与评价流派。如图15所示。前者的观点,主要集中在研究如何创造与运用知识,以及知识与价值创造的关系上,包括知识开发和知识利用两个部分。知识开发研究的内容,包括学习型组织、沟通管理、创新等;知识利用所研究的内容,包括知识管理、核心竞争能力、无形资产管理等方面。后者的观点,认为应该通过信息系统来分析和统计非财务数据,补充传统财务报表,着重对无形资产的衡量。它包括人力资源会计和记分卡两部分。人力资源会计研究的是员工绩效与会计处理方式;记分卡所研究的内容,包括平衡记分卡与财务记分卡。

4.2 管理会计观

20世纪60年代,Hermanson发现企业人力资源的评估在资产负债表中被明显遗漏,因此尝试将人力部份带入正式的财务报表中,这一阶段被称为人力资产会计阶段。由于人力不同于其它形式的资产,它并不被公司所拥有,因此其困难在于必须由专用的评估模式来进行评价,但缺乏全面完善的方法。直至第二阶段,发展出人力资源会计的观念。Flamholtz与同事在公司实务中最先采用该名称。人力资源会计的目的,在于提供更多潜在的管理信息,专注于人力资源供应的成本与收益信息,以满足决策、规划与控制的需要。它强调管理更胜于会计,如经理人被视为组织中重要的资源。到了20世纪70年代末期,企业逐渐认识到,员工的知识、技能与创意是维持竞争优势的关键。Roslender & Dyson提出人力价值会计的观念,认为它是一种衡量员工会计制度的新方法,可通过结合结构化评价标准对员工的价值进行主观评估。智力资本观也非常重视人

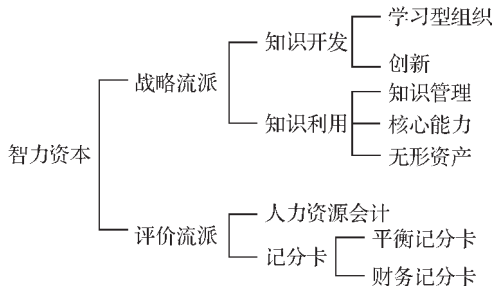


图15 智力资本的观念树状图

力资本,重视对员工的评估,并将人视为组织中最具价值的资产,与管理会计的观点非常相似。

从目前的各类的研究成果来看,我们也发现大量的智力资本测度、评价与报告的文献。其基本的视角也是从管理会计的角度出发,力图通过衡量和报告来反映企业的真实情况,进而为管理者提供决策的依据,从而达到改变组织绩效和企业产出的目的。

参考文献:

[1] 蒋梅科.企业智力资本研究[D].武汉:武汉理工大学,2004.
 [2] 李浩.戴大双.西方智力资本理论综述[J].经济经纬,2003(6).
 [3] 洪茹燕.吴晓波.国外企业智力资本研究述评[J].外国经济与管理,2005(10).

[4] 孙涛.智力资本评价及其对组织绩效的影响研究[D].浙江:浙江大学,2003.
 [5] 朱宇.知识型企业智力资本的识别与测量[D].大连:大连海事大学,2002.
 [6] 于佳木.企业智力资本与技术创新能力关系的定量分析[D].大连:大连理工大学,2006.
 [7] 郑晓涛.石金涛.徐晓燕.夏琛贵.智力资本研究述评[J].华东经济管理,2006(4).
 [8] 钟俊元.个体智力资本向组织智力资本转化的机理模式与机制研究[D].浙江:浙江大学,2002.
 [9] 刘立军.现代企业智力资本研究[D].首都经贸大学,2005.
 [10] 贾福辉.面向企业创新能力的组织智力资本测度研究[D].浙江大学,2005.
 [11] 李平.国外企业智力资本研究的前沿问题[J].科技进步与对策,2006(8).
 [12] 李志能.智力资本经营[M].上海:复旦大学出版社,2001.
 [13] 袁庆宏.智力资本管理[M].北京:经济管理出版社,2001.
 [14] 徐笑君.智力资本管理——创造组织新财富[M].北京:华夏出版社,2004.
 [15] 安妮·布普金.第三资源——智力资本及其管理[M].大连:东北财经大学出版社,1998.
 [16] 托马斯·A·斯图尔特.“软”资产——从知识到智力资本[M].北京:中信出版社,2003.

(责任编辑:赵 峰)

Review on the Connotation and Components of Intellectual Capital

Zhao Gang^{1,2}, Chen Wu¹, Wang Xuejun¹

(1.Economics and Management School, Wuhan University, Wuhan 430072, China;

2.Henan Province Power Grid Compan, Zhengzhou 450052, China)

Abstract: This paper reviews the explains of Intellectual Capital (IC) connotations of scholars from the view of capital market, knowledge management, knowledge creation and innovation, the knowledge management perspective and management accounting perspective of IC, and the five popular identified five components of IC, which is Human Capital, Structure Capital, Relationship Capital/ Customer Capital/Social Capital, Process Capital, and Innovation Capital. According to the surveys, this paper takes the opinion that we should study the components of IC from dynamic view, and the main components of IC should include Human Capital, Structure Capital, and Relationship Capital/ Customer Capital.

Key Word: Intellectual Capital; Knowledge Management; Relationship Capital; Human Capital