

# 试论知识资本风险管理

龙玉祥

(孝感学院经济系,湖北 孝感 432100)

**摘要** 知识资本从存在形式上看具有潜在性、隐形性;从其价值实现方式来看,具有整体性、动态性;从其量化技术来看,具有难以测度性。这些决策变量的非确定性,增加了知识资本积累、传输和利用的复杂性和管理技术难度,从而产生了知识资本风险。知识资本风险管理,应以建立知识资本管理系统为基础;以开发人力资源,增进人力资本积累为中心;以培固结构资本为支持;以知识产权资本的合同保护、制度保护和法律保护为安全保障。

**关键词** 知识资本 风险管理

中图分类号 G302

文献标识码 A

文章编号 1001-7348(2003)05-021-03

知识经济初现端倪,知识资本已成为企业资本的核心动力要素,其作用和地位日益突出。日趋激烈的市场竞争态势,使知识资本经营风险加大,知识资本风险管理应运而生。知识资本风险管理,是企业针对知识资本营运过程中产生的风险而制定的管理制度和管理方式,其目的就是运用管理体系保护、激励企业的知识创新,防止知识资本流失和被非法侵占,使其风险系数趋向最小化,保持知识资本的最大活力,实现最佳的知识资源效率与效益。

## 1 知识资本及其特征

知识资本概念是西方学者首先提出来的,最早提出知识资本概念的加尔布雷思认为:知识资本是一种知识性活动,是一种动态资本,而非固定的资本形式。斯图尔特认为知识资本是企业组织和国家最有价值的资产,以潜在的方式存在,体现在员工的技术和知识、顾客忠诚及企业的组织、文化、制度和动作所包含的集体知识中。

关于知识资本的构成,斯图尔特指出,知识资本的价值体现在人力资本、结构性资本和顾客资本三者之中,人力资本是企业员工所具有的各种技能和知识;结构性资本是企业的组织结构、制度规范、组织文化等;顾

客资本则指市场营销渠道、顾客忠诚、企业信誉等经营性资产。这三种资本交互作用,共同推动知识资本持续增值。

分析以上学者关于知识资本及其构成的阐述,我们可以得出这样一些结论:

(1)知识资本是一种以知识和能力为基础的隐形资本,不同于传统意义上的显形物质资本概念,隐含在人力资源、组织结构(含制度、文化)、企业外部市场资源和企业无形资产之中。

(2)知识资本是一种知识性的活动,呈现出明显的动态性。以组织或个人的知识与能力、组织结构、制度和文化的组织的关系资源或形象资产等形式存在的知识性资源,只有与其他生产经营要素动态地结合在一起,形成一种知识性的活动,才能释放出其资本效力,实现不断增值。

(3)知识资本是一种以人力资本为核心的有机整体。知识资本由人力资本、结构性资本和经营性资本构成。人力资本是最重要的知识资本,是知识资本实现价值递增的驱动力量,是企业创新之源。世界银行提出的“国民财富标准”认为,在自然资源、生产资产和人力资本三者之中,人力资本占全球国民财富总值的64%。结构性资本是知识资本运用的程序和软件,优良的结构资本

确保知识资本运行安全有序并决定企业各种资源的合理配比。市场经营性资本则是知识资本的市场价值体现,并通过企业形象、信誉的积累,培养员工和顾客的认同感、忠诚感,疏通市场渠道,实现知识资本向市场价值转化。人力资本、结构性资本和经营性资本三者有机结合、互相作用,作为一个有机整体成为现代企业的核心竞争力。

(4)知识资本的测度具有不确定性。知识资本作为一种无形资产,以潜在的方式动态存在,不仅其资本存量难以精确计算,而且,在知识资本的使用过程中,人力资本、结构性资本和经营性资本相互整合,因此难以准确量度三者各自的资本用量及收益。人力资本的客观存量还会因员工的学习积极性和创造热情的高涨或回落而动态地递增或递减,其增量和减量也难以确切测量;组织结构重组、重大制度变迁、人事更迭、企业文化的塑造等因素也会引起结构性资本的不断变化;市场经营性资本更因市场因素的复杂和多变而激烈动荡。这些不确定性都增加了知识资本测度的技术难度。

## 2 知识资本风险来源及其表现

所谓风险,是指经济主体的信息虽然不充分,却足以为其备选方案的每一个可能出

作者简介:龙玉祥(1965-),孝感学院经济系讲师。  
收稿日期:2002-11-21

现的结果指定一个概率值。现实经济生活中信息不可能是完全充分的,决策变量的非确定性使决策者难以以为每一个备选方案计算出一个确定无误的结果值,其选择就面临着非最优的可能性,换句话说,就会产生风险。

知识资本从存在形式上看,具有潜在性、隐形性;从其价值实现方式来看,具有整体性、动态性;从其量化技术来看,具有难以测度性。这些决策变量的非确定性都增加了知识资本积累、传输和利用的复杂性和管理技术难度,从而产生知识资本风险,其主要表现为:

(1)人力资本流失严重。人力资本的流失主要是由掌握知识和技术的人才流动和流失造成的。人才的合理流动是社会资源配置的客观要求,人才的流失则是管理不善造成的恶果。人力资本是依附于其承载者个人的,以潜含的,未编码的形式存在,人才的流动和流失都将带走未编码的知识和技术,使企业失去最宝贵的知识资本,更为严重的是,流失的知识资本有可能成为对立的竞争性资本对企业造成直接的或潜在的威胁。

此外,人力资本的流失还表现为人力资本主体的“热情”流失。许多亏损严重和濒临倒闭企业失败的关键原因是长期不重视培养企业精神,没有健康的强势企业文化,员工凝聚力差,缺乏责任心,学习和创新的动力不足,不愿在自己的工作岗位上释放“热情”。陈惠湘在《中国企业批判》中明确指出:“人才是企业利润最高的产品,又是企业风险最大的投资。”

(2)企业结构调整、资产重组、企业制度变迁、领导人更迭、企业文化重塑造成结构性资本激烈振荡。如果说人力资本最富活力和创造性,结构性资本则以其稳定性的功能发挥为知识资本运动提供体制保证和制度支持。质量优良的结构性资本以其稳定性、坚强性表现出强大的竞争力,而质量低劣的结构性资本则因其动荡性、脆弱性造成资本经营的巨大风险。近年来,为了尽快与国际市场接轨,我国企业纷纷进行公司化改造、资产重组、制度翻新和企业文化的重新塑造,改革的阵痛无疑会波及到企业的各个层面,从而加大知识资本运行成本和经营风险。

(3)国外企业对专利、商标等知识产权资本的疯狂抢占和抢注。知识产权资本包括

生产技术原理、商业秘密、版权、专利权、商标、服务标识以及一些设计的专有权,是一种权利资本,这些经过编码的知识资本很容易被模仿或侵占,这一潜在危险并没有引起我国企业的足够重视。某大型集团公司“九五”以来取得科技成果6 000多项,获得国家省部级成果奖550多项,但是获得专利的只占9%,在同一技术领域,该公司拥有专利300多种,而国外公司则拥有专利3 300多种,市场竞争力和生存发展空间差距明显。我国企业发明专利年申请量(1999年3 490件,2000年8 316件)还赶不上日、美一家企业的年申请量,在未来全球市场竞争中,我国企业乃至中国将会赢得多少份额?

(4)品牌、商誉等企业形象资产被大量侵吞和损毁。企业品牌、商誉作为维系顾客关系、培养顾客忠诚感的纽带和绿色通道,是提升企业市场竞争力、实现企业经营目标的重要无形资产,经营成本非常高,是企业人力、智力、资金等方面长期投入的结果。一位法国企业家说:“企业信誉决定企业生存与命运,信誉是无形资产,属于知识资本的重要内容。”而我国许多企业还没有把品牌保护提高到战略高度加以重视,比如,改革开放以来,中国的饮料行业逐步形成八大品牌并驾齐驱,但目前已有七家被可口可乐和百事可乐控股兼而易帜,这种情况在各行各业都普遍存在。此外,企业产品创新慢,大量生产假冒伪劣产品;在服务上不能兑现承诺,消费者投诉统计直线上升;在资信上,财务信息披露不能公开、公正、公平,逃避银行债务。这些非道德行为与现代市场观念相去甚远,严重损毁了企业形象和商誉。

### 3 知识资本风险管理

随着知识经济和高新科技产业的迅猛发展,西方许多国家很早就提出了知识资本风险管理理念,并形成了一套卓有成效的知识资本风险管理制度。研究并借鉴其成熟的管理经验,逐步形成适应中国市场特点的“知本”风险管理制度和方式十分必要。

#### 3.1 建立知识资本管理系统,在组织机制上,为知识资本保护创造条件

(1)为企业配备知识总监,使之成为专门的知识资本主管职位。

(2)建立企业知识资本信息库,培植和壮大知识资本源,经过分类编目,使用计算

机和网络技术存储和积累起来,成为企业知识传输和共享的必备基础结构,并为知识资本的开发和利用提供支持。

(3)建立知识资本量化评估指标体系。1995年5月,瑞典最大的金融保险公司斯堪的亚(SKANDLA)公布了世界上第一个知识资本年度报表,开创了企业知识资本量化评估和管理之先河。该评估体系分为5个一级指标和123个二级指标,涵盖了财务、客户、人力资本、创新、业务运作等企业管理的诸多方面,展示了广泛的应用前景。

#### 3.2 突出重点,把开发人力资源,增进人力资本积累作为知识资本管理的中心工作

(1)做好人力资源的开发和规划,网络各方人才,不断壮大人力资本源。

(2)在现有人力资源的开发和管理中,根据整体优化原则、能级对应原则、互补增值原则,对人力资源进行合理配置,充分发挥人力资本存量的最大效益。

(3)突出人的中心地位和主导作用,实施人本管理,体现对人力资本主体的人文关怀。人本管理的具体内容就是情感管理、民主管理、人才管理和文化管理,培养人力资本主体的工作积极性、主动性、责任感和创造热情,从内在品质上优化人力资本。

(4)建立人力资本的激励与约束相结合的管理机制。激励就是激发人力资本主体的工作积极性、创造性,为人力资本主体提供精神动力支持。激励的基本原则是:目标与效率相结合,个体激励与群体激励相结合,物质激励与精神激励相结合,外激励与内激励相结合,正激励与负激励相结合。约束就是通过对人力资本主体行为的规范,尽量减少因其流动和流失造成的负面影响,约束机制分为内部约束和外部约束两个方面,内部约束主要为公司章程约束、合同约定、偏好约束等,外部约束则为法律约束,道德约束、人力资本市场约束,行业组织约束。

(5)建立学习型组织,培养团队学习精神,营造企业学习氛围。彼得·圣吉提出了“学习型组织”这一概念,他认为,不会学习的企业在竞争激烈的环境中将存在致命的危险,学习型组织是一个具有持续创新能力,能不断创造未来的组织。在学习型组织中,员工将学习提高看作是自我实现的需要,并将自我实现的价值取向与组织发展目标融为一体。学习型组织是人力资本增加存

量 and 不断增值的最佳平台。

### 3.3 培固结构性资本,建立网络型组织结构

(1)与时俱进,不断进行管理创新和制度创新,与世界管理科学的发展潮流接轨,优化结构性资本。

(2)把建立和完善企业契约制度作为培固结构性资本的基础。契约制度是企业所有制度安排的基础性制度,是企业制度采取的最主要形式。企业制度契约化,是现代企业制度的重要特征。

(3)组织结构网络化、扁平化、柔性化。在全球化、市场化和信息化的时代背景下,组织环境呈现出复杂多变的发展趋势,传统的“金字塔”型的科层式组织结构,越来越不适应信息社会要求,减少管理层次和管理职能部门,能减少企业内部“摩擦力”,提高管理效率和市场反应灵敏度,使组织管理网络系统的每一个结点发挥最大效力。因此组织结构网络化、扁平化和柔性化,是现代企业管理的显著特征和时代要求。

(4)培植优秀的企业文化,充分发挥企业文化的凝聚、导向、激励、协调和教育功能,有效整合企业各种资源,为知识资本效力发挥创造条件。

### 3.4 增加风险防范意识,为知识资本向市场价值转化提供安全保障

(1)树立超前的知识产权保护意识,明确人力资本产权归属。

人力资本是体现在人身上的以知识和技能表现的价值存量,人力资本产权归人力资本投资者所有,但因人力资本投资主体的多元性(国家、企业、家庭、个人等)和投资行

为的长期性,造成人力资本产权分割的困难,此外,人力资本除了存在一个投资主体意义上的所有者外,还存在一个承载主体意义上的所有者,这是人力资本的人身依附性所决定的。因此,人力资本产权明晰化是人力资本风险管理的前提。

#### (2)知识资本的合同保护、制度保护和法律保护

首先,在雇佣员工的工作合同中,要订立比较完备的知识产权条款和商业秘密保护条款,与员工约定竞业禁止条款(即与企业相竞争业务的规避)或商业秘密保守义务。第二,建立以技术开发为核心的专利保护机制和商标注册制度,缩短知识编码流程。第三,将知识资本置于法律保护之下,对于市场竞争中的侵权行为,要利用《知识产权法》、《反不正当竞争法》所赋予的权利,以法律手段维护自己的权益。

#### (3)树立良好的企业形象,增强企业的市场竞争能力。

良好的企业形象建立在品牌和企业信誉的基础上,品牌和信誉的塑造过程实质上是企业与顾客心理契约的构建过程,品牌和信誉是企业与顾客的沟通桥梁和联系纽带。心理契约一旦形成,就会成为深层次的心理积淀,心理契约的无形规约使顾客在市场急剧变化的动态环境中保持对企业的忠诚和持久的心理依赖,从而成为企业规避市场风险的安全防火墙。

#### 参考文献

1 王兴成.企业知识资本管理与知识库建设[J].

科学学研究,2000(3)

2 张小明.中国企业“知本风险”加大[N].市场报,

2002-02-07

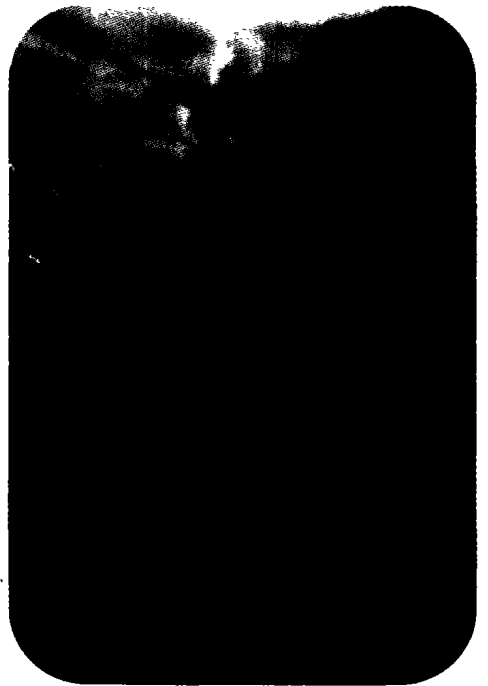
3 杨明洪.知识资本理论及其对企业管理的启示[J].大连理工大学学报,2000(1)

4 保健云.知识资本[M].成都:西南财经大学出版社,1999

5 王兴成等.知识经济[M].北京:中国经济出版社,1999

6 兰邦华.人本管理:以人为本的管理艺术[M].广州:广东经济出版社,2000

(责任编辑 焱 焱)



## A Tentative Analysis of the Risk Control of Intellectual Capital

**Abstract:**From the aspect of existing form intellectual capital has the characteristics of potentiality and latency;in the way of its value realization,it has the characteristics of integrity and mobility;From the aspect of measurement technique,it has the characteristics of difficult measurability.The instability of the decision-making variables increases the complexity of intellectual capital accumulation,transference and utilization and the difficulty of management technique,thus intellectual capital risks come into being.Intellectual capital risk control should make the establishment of intellectual capital control system as its basis;the human resources development and labour power accumulation as its centre;the structural capital strengthening as its support;the contract protection,system protection and law protection of knowledge property right capital as its safeguard.

**Key words:**Intellectual capital;risks;control