

# 企业人力资本、知识资本与智力资本的比较研究

刘海光<sup>1</sup> 姜婷婷<sup>2</sup> 吴君民<sup>2</sup>(教授)

(1.扬州技师学院 江苏扬州 225003 2.江苏科技大学经济管理学院 江苏镇江 212003)

**【摘要】**本文对人力资本、知识资本、智力资本概念的研究进行了综述,并分析了三者之间的关系,以促使企业充分利用人力资源以增强核心竞争力。

**【关键词】**人力资本 知识资本 智力资本

## 一、人力资本、知识资本、智力资本概念的研究综述

1. 人力资本概念的研究。人力资本的概念最早于20世纪60年代初由美国著名经济学家西奥多·舒尔茨提出。他认为人力资本是体现于人身上的知识、能力和健康,它可以被用来创造收入,是企业进行再生产所必需的,与用于购买各种生产资料的资本是相同的。贝克尔则认为,人力资本是体现在人身上的技能和生产知识的存量,或者是蕴含在劳动者身上的知识、技能、体力。

我国学者对人力资本的认识大多借鉴西方国家的研究成果。李建民和伍中信从个体角度定义了人力资本,认为人力资本是存在于人身上、后天具备的具有经济价值的知识、技术、能力和健康等素质。邵云飞和唐小我认为,人力资本的实质是知识资本。知识资本的重要性使得人力资本变得重要。兰玉杰和陈晓剑认为人力资本是指凝结于人身上,投入到生产中的知识、技术、能力、健康和努力程度等因素的价值总和,它是以劳动者的异质性为前提,它反映了人的观念、知识、技术、能力和健康等素质的稀缺性以及相应的市场供求关系。

从国内外学者提出的人力资本概念可以看出,除西奥多·舒尔茨以外,其他人将人力资本与人力资产相混淆。本文倾向于西奥多·舒尔茨的观点,认为人力资本是体现于人身上的知识、能力和健康,能够物化于商品或服务,在积累和增值的同时能为企业带来未来经济利益的资本。人力资本又可以分为个体人力资本和群体人力资本。

2. 知识资本概念的研究。最初,知识资本是由西尼尔于1836年作为人力资本的同义词提出的,他认为知识资本是指个人所拥有的知识和技能。真正提出知识资本概念的是加尔布雷思,他认为知识资本是一种动态的资本形式而不是固定的资本形式。托马斯·斯图尔特是知识资本概念的大力推广者,他认为知识资本是企业、组织和一个国家最有价值的资产,员工的技能和知识、顾客忠诚度和公司文化、制度和运作过程中所包含的集体知识等都反映为知识资本。布鲁金指出,知识资本是使公司得以运行的所有无形资产的总称,包括市场资产、人才资产、知识产权资产、基础结构资产四大类。

在国内的研究中,钱省三认为知识资本的本质是能带来市场交易价值的价值,而且只有那些能创造市场交易价值的知识才是有价值的知识。申明在《知识资本运营论》一书中也指出,知识资本是企业所有无形资产的总和,是企业正常运作不可或缺的要素。王兴元认为,知识资本是企业所拥有或控制的,能为企业带来收益并投入企业生产运营中的具有知识含量的无形资产及其载体。

鉴于国内外学者对知识资本概念的理解,除加尔布雷思和钱省三以外,其他人将知识资本与知识资产(或无形资产)相混淆。笔者认为,知识是人类实践经验的结晶或总结,知识资本不应该等同于知识资产(或无形资产),知识资本具有一般资本的特征,是一组以员工和组织的知识为基础的资产,它可以被长期使用,在生产过程中可以增值,同时它又不像有形资本那样可以被直接量化,但它提高生产效率的作用比传统的物质资本要大得多。知识资本是指由知识转化而来的,为企业所拥有或控制的,能为企业带来未来经济利益的资本。知识资本包括个体知识资本和群体知识资本。

3. 智力资本概念的研究。K.E.Sveiby认为智力资本是企业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。Roos G.和Roos J.认为智力资本是所有员工知识的总和,包括员工智力、专有技术等,它能创造公司价值但却是无形的。Annie Brooking认为智力资本是使公司得以运行的所有无形资产的总称,“企业=有形资产+智力资本”。埃德文森认为,智力资本是指掌握的知识、实际经验、组织技术、顾客关系和专业技能,其能让组织在市场上具有竞争优势。

李平从战略管理的角度出发,指出企业智力资本是指企业拥有的、符合企业战略发展要求的、能够为企业创造价值并形成竞争优势的无形资产,其存在以企业所拥有的知识为载体,其实质是企业将资源转换为价值的的能力。闫化海和徐寅峰认为,凡是提升公司价值或为公司带来竞争优势或使公司市场价值超出账面价值的无形资产,都可以称为公司的智力资本。张小红认为,智力是脑力劳动,资本是能够带来剩余价值的价值,智力资本是能够带来经济价值或者社会价值的

脑力劳动的成果。徐程兴和柯大钢认为企业的智力资本是指能够增强企业的盈利能力,从而使企业价值增加的知识。

从国内外学者对智力资本概念的理解可以看出,除李平以外,其他人将智力资本与智力资产(或无形资产)相混淆。笔者认为,智力是脑力劳动,智力资本是一种建立在知识基础上的,以创造性智慧为突出特征的,能够使组织获得持久竞争优势的,存在于员工身上或组织中的,能给企业带来未来经济利益的资本。

## 二、人力资本、知识资本、智力资本的关系辨析

**1. 人力资本与知识资本的区别。**从历史发展的角度看,先有人力资本的概念,后有知识资本的概念。知识资本是作为人力资本的同义词提出的,一开始它们的概念就被模糊化。随着知识经济的到来,人力资本在企业中的地位越来越高,知识资本也逐渐成为企业不可或缺的一部分资本。

从现有知识资本概念的研究看,知识资本概念的提倡者正是将企业中有关人力的因素归结为知识并使其在企业获取收益的过程中发挥作用。这种人力因素可以增加企业收益,于是将其作为资本的一种形态。然而,马克思在论述劳动二重性时,把劳动分为简单劳动和复杂劳动。笔者认为,人力资本来自于企业的普通员工、技术人员、管理人员。普通员工一般从事的是简单劳动,不需要太多的知识和技能或者需要较少;而技术人员和管理人员一般从事复杂劳动,需要接受专门的教育以掌握一定的专业知识和技能。本文把从事复杂劳动的员工所具有的专业知识和技能概括为知识资本。对于企业来说,知识资本是集体所拥有的,是增加企业收益的资本;对于员工来说,知识资本是个人的财富。企业应引导员工通过运用知识资本来增加企业收益。

**2. 人力资本与智力资本的区别。**国内外学者对智力资本的构成要素虽有不同的观察视角,但学术界基本上认可了Stewart提出的“H-S-C”(人力资本——结构资本——顾客资本)模型,认为智力资本包括人力资本、结构资本和顾客资本。这里的人力资本是从个体角度来考虑的,结构资本和顾客资本是从群体角度来考虑的。国内也有很多学者认可“H-S-C”模型。

笔者认为,“H-S-C”模型中的人力资本是狭义的人力资本。智力资本的价值体现在人力资本、结构资本和顾客资本三者中,个体与群体通过相互作用来推动企业智力资本的价值实现与增值,个体价值与群体价值构成总体的人力资本(或称广义的人力资本)价值。所以,智力资本是一个企业独有的资本。人力资本是智力资本的基础和重要载体,人力资本在很大程度上决定着智力资本的生命周期。智力资本是在微观层面对人力资本的拓展、运用和深化,人力资本价值的实现要有相应的结构资本作为支持,要通过组织和制度的安排来促进人力资本的积累及其价值的实现。同时,人力资本与智力资本之间存在一种反馈关系,体现为个体与群体相互依赖。与人力资本相比,智力资本更能全面地反映出企业持续竞争力的根源所在。明确人力资本与智力资本的关系、深入研究企业智力资本的开发和积累,这对企业在新经济条件下增强竞争优势具

有理论和实践指导作用。

**3. 知识资本与智力资本的区别。**综观国内外众多学者的研究发现,知识资本和智力资本的分界线非常含糊,经常被相互替代。虽然这两者的概念很相似,而且都要依附“人”这个载体,但是它们所涵盖的范围不同,智力资本的外延比知识资本的外延更广一些,它还包括企业的组织制度、长期客户关系、自创商誉、顾客满意度等。智力资本是在知识经济时代对企业核心竞争力、企业竞争优势根源的探索过程中提出来的,但是又不能和核心竞争力混为一谈。智力资本对企业价值的贡献体现在其未来的增值潜力上;而核心竞争力对企业价值的贡献体现在其当前的创值能力上。企业所拥有的核心竞争力是企业长期积累而形成的智力资本的凝结和转化。

笔者认为,知识本身并不是资本,只有人掌握后并应用于企业,促使企业价值增值时才成为资本。这样的知识是社会共享的,任何人都可以学习并运用,所以企业中的知识资本是每个企业都可以和有条件拥有的。而智力资本并非如此,它是某个企业所独有的。

**4. 人力资本、知识资本、智力资本的联系。**虽然人力资本、知识资本、智力资本三者之间是有区别的,但它们又具有以下共同特征:

(1)依附性。这三种资本都凝结在组织机构当中,表现出与“人”的不可分离性。除此之外,还表现出对社会环境的依附性。一般来说,社会发展越快,它们所能起的作用就会越大。

(2)积累性。三种资本都是可以积累的,通过自身的积累能形成资本性的经验、技术、能力等,并且可以为企业带来财富的积累。

(3)流动性。它们不仅表现为静态的知识资源,而且在企业业务流程和价值创造过程中循环流动,从而能为企业创造更大的价值。

**5. 三者的关系图。**关于人力资本、知识资本和智力资本三者之间的关系,有人认为:智力资本有狭义与广义之分,狭义的智力资本只包括人力资本中的创新能力和资源配置能力;广义的智力资本包括狭义智力资本、结构资本和顾客资本三部分内容。基于国内外学者对人力资本、知识资本、智力资本的解析以及本文对这三者的定义,笔者将这三者之间的关系用下页图来表示。

(1)从历史发展角度来看,人力资本、知识资本、智力资本等概念的提出都是对传统资本理论的扩充。知识资本是人力资本在知识经济条件下的全面升华,智力资本又是知识资本发展和深化的产物。

(2)从三者的内涵来看,人力资本、知识资本和智力资本都是企业必不可少的资本。人力资本、知识资本、智力资本通过相互作用、共同整合来推动企业发展,是企业获得竞争优势的关键要素,也是企业创造未来价值的强大推动力。企业价值创造的过程还是人力资本、知识资本和智力资本积累、增值的过程。

对人力资本、知识资本、智力资本概念的认识和界定的意义并不仅仅在于确定概念本身,更主要的是明确企业价值增

# 我国会计本科教育考核模式的选择

刘凯旋

(中南林业科技大学商学院 长沙 410004)

**【摘要】** 本文对我国会计本科教育考核现状进行了分析,并提出了要构建以能力为本位、以就业为导向和以实践为标准

**【关键词】** 会计本科教育 考核模式 差别教育

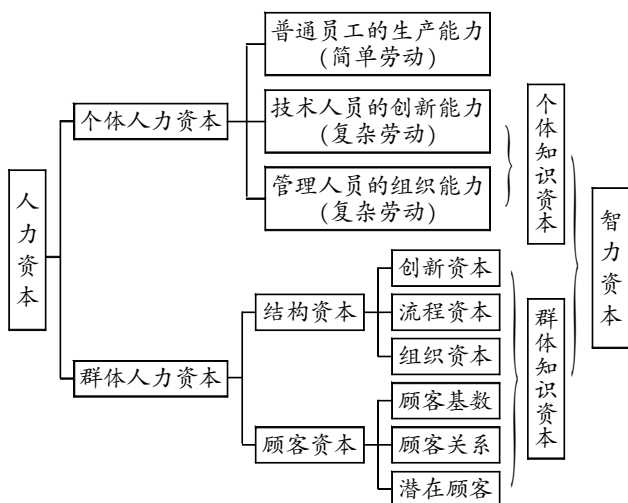
会计本科教育考核是会计本科教学、教改的一项基础性工作,直接反映会计本科教育的质量与水平。因此,应当对目前的会计本科教育考核模式进行分析,找出会计本科教育考核方式、考核内容、考核目标等存在的问题,并有针对性地设计一套相对完整、实用、可行的会计本科教育考核模式,这种考核模式应以能力为本位、以就业为导向、以实践为标准,以培养高素质、多元化的会计人才。

## 一、会计本科教育考核的现状

1. 考核内容重知识、轻能力。会计本科教育考核究竟考什么?我国当前的新课程标准规定,课程目标包括“知识与能力”、“过程与方法”、“情感、态度和价值观”。显然,考核的内容也应该与这三个方面相对应而不仅仅是“知识”。但目前会计

本科教育考核的内容局限于学生所学的课本知识,即规定学生所学的公共基础课和专业课等,考核的是学生的记忆力而非能力,更谈不上对课程目标的全面考核,学生学习仅仅是为了通过考试,没有真正掌握将来工作所需的技能。

教师教学不仅仅是为了传授知识,更重要的是使学生具备延伸和拓展所学知识的能力,具备把理论与实践相结合的能力,以适应知识的更新和环境的变化。我国教育“重知识、轻能力”、“重学历、轻学识”的思想根深蒂固且普遍存在,尤其是教师对学生学业的考核方面,由于现成的知识便于教师命题,所以现有的会计本科教育考核内容基本上是以现成的书本知识考核为主,其中又偏重于书本知识中的原理化、公式化和制度化的需要记忆的知识。然而事实上,会计知识并不是一成不



人力资本、知识资本、智力资本关系图

值的源泉,使企业合理、有效地利用人力资源、降低成本、提高生产效率、提升企业核心竞争力,从而使企业更好地发展。

### 主要参考文献

1. 姚正海.知识资本、人力资本与智力资本辨析.财会月刊(综合),2006;5
2. 舒尔茨著.吴珠华等译.论人力资本投资.北京:北京经

济学院出版社,1990

3. 贝克尔著.梁小明译.人力资本.北京:北京大学出版社,1987
4. 李建民.人力资本通论.上海:上海三联书店,1999
5. 伍中信,张荣武.人力资本观念变革与财务理论体系创新.财贸研究,2005;2
6. 邵云飞,唐小我.论人力资源向人力资本的转变.软科学,2004;5
7. 斯图尔特著.邵剑兵译.“软”资产:从知识到智力资本.北京:中信出版社,2003
8. 钱省三,龚一之.科技知识的市场价值及其知识资本的形成模型.科学学研究,1998;3
9. 申明.知识资本运营论.北京:企业管理出版社,1998
10. 闫化海,徐寅峰,刘德海.智力资本的整体衡量方法及其应用.科研管理,2004;6
11. 张小红,李思经.智力资本概念的界定与探讨.工业技术经济,2007;12
12. 徐程兴,柯大纲.关于智力资本价值计量方法的探讨,南开管理评论,2003;5
13. 李平.智力资本和核心竞争力的比较分析.商业研究,2006;7