

组织资本及其测量问题探讨

刘人怀 龙先东

(暨南大学管理学院 广州 510632)

【摘要】企业的组织资本作为一种无形资源日益受到关注。本文对组织资本理论的产生及其概念界定、组织资本的构成和测量作了一些简要说明。

【关键词】组织资本 组织资本构成 组织资本测量

一、组织资本理论来源及其概念界定

Marshall在分析生产的基本要素时,把组织看成土地、资本和劳动之外的第四种资源,认为资本在相当程度上存在于知识和组织中,且还把企业组织归为非物质的财富。一般认为,最早提出“组织资本”概念的是Prescott和Visscher(1980),他们认为信息是企业的一种资产,因为它影响着生产的可能性集,并和产品一同被生产出来,企业的这部分资产就是组织资本。首先,就企业的性质而言,企业是一个信息的宝库,企业的所有激励要为有效地积累和使用信息而存在。相对于其他的制度,通过企业内部结构激励雇员去获得和发现信息的成本更低。其次,在他们的模型中,作为组织资本的信息包括雇员与工作任务匹配、在工作团队中雇员相互之间的匹配以及企业专用的人力资本三个部分的信息。最后,企业的快速发展及内部调整是需要成本的,而且从外部取得组织资本的成本要大于通过内部积累的组织资本的成本。否则,将意味着发现未开发市场的先动企业会一劳永逸地占有优势。这样企业的发展速度就会受到限制,进而影响生产的可能性集。

由于雇佣代理关系中道德风险问题的存在,使得员工在自身利益与组织利益不一致时努力不足而导致组织效率损失, Tomer(1987)从人力资本的角度切入组织资本,分析各种类型的人与组织的关系,把焦点集中在个人禀赋和个人加入组织的融合过程上。他首先把人力资本分为企业共有的及企业特有的人力资本,而企业特有的人力资本与企业其他的生产要素结合形成不同类型的组织资本形式。Tomer把来源于企业方面的员工和组织投入与三种基本生产要素即技术、员工和组织相结合而得到不同的组合形式:①纯人力资本。由培训而来,流动性强,非组织特有,对组织功能也无影响。②纯组织资本。由组织内部不断磨合而积累起来,与组织结构、组织对人与技术的适应协作有关。③人力—组织资本。这是人对组织的影响。④组织—人力资本。来自企业对员工当前和未来预期前景的投资,它体现在员工自身以及组织两个方面。企业可以从投资的角度改善组织特性,找到更好的投资切入点,从而提高组织效能。因此, Tomer认为,组织资本是一种体现在组织关系、组织成员以及组织信息的汇集上的能够改善组织功能

的人力资本。

其他研究者则是从智力资本的角度,将组织资本包含其中。Edvinsson和Malone(1997)把组织资本(包括创新资本和过程资本)包含在结构资本当中。人力资本在组织资本之外,与结构资本以及用户资本结合形成智力资本。智力资本和金融资本融合在一起构成企业的市场价值,而智力资本被定义为组织所拥有的知识、经验、技术以及能够为组织带来竞争优势的专业技能,组织资本就是将人的技能与所有这些实物资本联结起来的系统性的知识。Atkeson和Kehoe(2005)则是从资本模型出发,将工厂所积累的专用知识统称为组织资本。在他们的模型中,根据美国制造业的数据,组织资本给业主带来的价值大约是实物资本价值的三分之二。

组织资本表现为组织与外部经济生态系统之间的协同过程,涉及技术与企业财务战略、知识管理与创造以及为了组织学习和商业模式不断适应动态变化的竞争环境而配置这些资源。在这个由信息技术的发展引发的新的生态系统中,经济的脱域带来了价值创造过程参数的一系列转变,这个转变的成功有赖于组织资本的有效积累。

Chowdhry和Gramaise(2003)从企业默会知识(或内部语言)对企业产出的影响这个角度来理解并测量组织资本。在企业开始一个新项目时,非正式工作惯例、便利的技术术语以及一套来自过往合作经验记忆的语汇形成内部的默会知识,这是一套共同的内部语言。在资产一定的条件下,内部语言丰富(即高组织资本)的企业将拥有更高的市场价值,因为在这里重要的是分享信息和团队合作。组织资本使得组织内部产生的静态互补影响雇员的流动和薪金,而在组织资本投资上的动态互补会影响企业长期的市场地位和流动。同时,他们将企业资产划分为实物资本、人力资本和组织资本,并构建了一个有关企业产出与实物资产、管理者品质以及管理者与其他人有效沟通的能力之间关系的模型,在这个意义上,企业的内部语言是组织资本的最根本的组成部分。他们认为从这个角度更能洞察企业的性质,并对许多实证提供一贯而持续的解释。有趣的是,一些学者把企业的专利、知识产权和品牌以及其他的一些无形资产放在组织资本中,而另一些学者却把这

些要素归入实物资本中,因为它们主要代表的是企业实物资本或人力资本品质的一个信号,而不涉及组织资本。

Diamantaras和Swanson(2004)着眼于组织系统的开放性来解释不同地区经济增长的差异。作为经济增长中的组织资本,基本文化是指一种可以学习的技能,即个人之间建设性互动的能力。但是只有这种文化技能的拥有者加入一个获得同样文化的群体,这种文化技能才是有价值的。在这里,“基本文化”是为了揭示由垄断租导致的现象而提出的一个概念。在一个组织中,当一些员工获得足够高的垄断租,这些员工就会选择不采用新技术,而是倾向通过合法的途径构筑阻碍新技术应用的壁垒。而Diamantaras和Swanson则认为,这是由于文化差异激励人们倾向于防范技术的采用。

在国内,较早对组织资本进行研究的是翁君奕(1999)。沿着Tomer的思路,翁君奕分析了组织激励和协调的博弈模型。徐笑君(2000)对组织资本作了一种广义的理解,认为组织资本是组织所拥有的智力资本,主要是为了保证组织计划顺利实施的一种执行能力,特别强调组织资本要素上的系统特征,不能够把组织所有的能力都整合成组织资本。赵顺龙、陈传明(2003)认为组织资本是指在生产、管理过程中通过一定的制度安排把组织成员的知识、技能和经验转化为组织资源的一种资本,这些资源能够给企业创造利润并带来竞争优势。但是组织资本的存在需要满足一定条件:组织成员的这些知识、技能和经验是其参与企业行为的基本要素、一定的诱发机制并能够与其他的组织资源相结合。

从系统整合的角度看,冯邦彦、方红(2005)则认为组织资本存在于组织之中,是由组织成员在开展组织活动中所逐渐形成的合力,是一个有机整体的资本总量与组织中原来单个成员(如企业各个股东与雇员、社团的单个成员等)的资本个量简单加和的资本的差额。

从概念的界定看,现在也还没有对组织资本形成一致的看法,但是不少的实证研究发现组织资本的潜在解释力量。这些研究焦点集中在信息的配置、人力资本的融合、组织过程中知识经验的积累、组织文化的选择性以及更加宏观的整体组织能力等方面。但是结合我国国情的实证研究也还比较欠缺。组织资本也远不是仅局限于组织内部资源的有效配置,而是期待通过组织过程激发起强大的组织动员力量。

二、组织资本的构成及作用机制

从企业无形资产形成的角度,Brynjolfsson等(2002)认为,组织资本主要是由技巧、组织结构、流程、文化和其他的无形资产集合而成。

徐笑君(2000)从企业能力角度将组织资本整合为战略型组织资本、技术型组织资本、管理结构型组织资本、营销型组织资本和文化型组织资本五种组织力量。

组织资本形成过程中组织成员价值转换是一个值得关注的方面。这里简要介绍Tomer(1998)提出的个人对组织负责行为的社会经济模型。

在模型中, Tomer把员工与组织之间的关系划分出人力资本的几种形式。根据组织资本在个人结合到组织过程中的

作用, Tomer从一个新的视角来对组织资本进行分析和分类。一是前组织资本。这是在自然过程中形成的有助于雇员成功融入一个组织的某些个人品质,比如忠诚、诚实、信任、守纪、合作以及道德倾向等,是一种H-O资本。一般情况下,这种资本不属于企业或组织专用。这些个人禀赋决定着一个人成功融入一个组织的能力,形成更加有效的心理契约,提高组织的生产效率。二是联系的组织资本。这是在遴选及组织社会化这两个阶段形成的组织专属的生产能力。这些资本与前组织资本结合起来,成为决定雇员行为和生产率水平的关键因素,能够克服导致雇员努力不足的外部性问题。

其他研究者则是从组织学习、知识共享、信息配置的方面分析组织资本的形成。邸强等(2005)提出一个基于知识传动的组织资本形成机制。冯丹龙(2006)构造的是一个基于知识共享的SECI过程(即社会化、外在化、组化化和内在化)知识转换模型。

从构成上看,组织资本应该有这几个维度:一是组织文化资本,侧重于组织成员的心灵释放以及民主参与自我管理的诉求,强调组织文化的激励和价值驱动,强调个人与组织的动态互补,把个人与组织的合作最大化。二是组织社会资本,强调组织信任是知识和经验分享的基础。三是组织创新资本,突出组织作为一个复杂开放系统的过程和多元性,通过内部的学习、互动和对外交流而引发的组织的系统涌现。四是组织结构资本,如内部结构对竞争环境的快速解读和适应能力、组织变革的自我调整能力和组织间交流的能力。

三、组织资本的测量问题

对于组织资本的测量,基于不同的角度有不一样的实证研究模型。一是从资产核算方面测算企业的无形资产(包括组织资本)存量,如冯邦彦、方红(2005)从资产存量角度给出一个组织资本的经济计量模型。二是从组织综合能力方面评估组织资本,徐笑君(2000)构建一个把战略型组织资本、技术型组织资本、管理结构型组织资本、营销型组织资本和文化型组织资本整合,并按其在组织结构中的分量给予一定权重的计量模型。借助蜘蛛网图,可以形象地呈现不同组织各种能力的相对强弱。三是构建组织资本与企业生产能力的关系模型,测量组织资本对产出的贡献。如在Atkeson和Kehoe的模型中,内嵌于企业并从干中学积累的组织资本,通过可测算的产出被生产出来。而Black和Lynch(2005)的研究则集中在工作场所训练、雇员参与和工作设计这三个组织资本的核心要素,建模考察组织资本与企业生产能力的关系。与前面的模型相比,这个模型考虑到了组织过程中的协调和外溢效应(同样是基于美国企业)。

主要参考文献

1. 邸强,唐元虎,张超.组织资本形成机制研究.科学学与科学技术管理,2005;7
2. 冯丹龙.论企业组织资本增长过程中的知识共享机制.国际商务,2006;3
3. 翁君奕.企业组织资本理论.北京:经济科学出版社,1999