

知识资本、人力资本与智力资本辨析

江苏徐州师范大学管理学院 姚正海

【摘要】 在知识经济条件下,企业的人力资本将逐渐独立于财务资本,作为人力资本核心和高级形式的智力资本逐渐成为企业发展的主导力量。正确认识知识资本、人力资本与智力资本的区别和联系,对于智力资本的确认与计量是十分必要的。

【关键词】 知识资本 人力资本 智力资本

知识经济在本质上是对智力资源的占有、配置,以科学技术为主的知识的生产、分配和消费(使用)为最重要因素的经济。在知识经济时代,企业所拥有的最具价值和最重要的资源已不再是物质资本,企业的竞争力和发展动力取决于其智力资本的拥有量。智力资本不仅是企业获取持续竞争优势的关键所在,而且也是企业未来创新和利润增长的主要驱动因素。目前,国内外理论界和实务界对智力资本的内涵与外延还没有达成共识,在认识智力资本的过程中,必然涉及到知识资本与人力资本这两个概念,笔者现对这三个既有区别又有联系的概念进行对比分析。

一、知识资本

知识资本概念的提出是知识在企业发展中的重要性不断提升的必然结果,是知识经济的直接产物。美国经济学家

对待。企业人力资本的特殊性表现在:第一,其劳动力(具体表现为创造力)除了教育投资形成的以外,大部分来自于其自身所具有的难以从学校教育中获得的创新能力以及对事物和现象的洞察能力、对人际关系的协调能力、对风险的承担能力和决策的魄力。第二,其盈利的不可预期性及其与企业物质资本的相关性,即其预期收益必须同企业的物质资本共同作用才能产生效果(一般的个体人力资本的预期收益不必同企业的生产过程相关联)。第三,这类人力资本主体不能完全行使其对自身“人力资本”(劳动力要素的作用结果)所享有的所有权,即不可能独立地对自身所创造的剩余进行控制和索取,而是必须同企业的物质资本进行谈判后方可行使控制权和索取权。第四,对其进行投资承担着双重风险。即既承担自身投资获取收益 ΔV 的风险,同时又承担其作为企业生产要素参与企业生产所面临的风险。因此,对于这一类人力资本,我们称之为企业人力资本。从企业人力资本所具有的四个特性来看,可以认为该类人力资本是由企业投资、企业所有和企业承担风险的。

三、对人力资本进行多层次分类的意义

1.有助于人力资本产权的明晰。人力资本产权,就是人力资本的所有者对其人力资本的控制权和对人力资本生产剩余的索取权。个体人力资本产权只能归个体所有。在市场

加尔布雷斯认为,知识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。托马斯·斯图尔特认为,知识资本是企业、组织和国家所拥有的最有价值的资产,知识资本的价值体现在人力资本、结构资本和顾客资本三者之中。Skandia AFS公司提出的知识资本价值图解(见图1)较明显地表述了其构成内容。

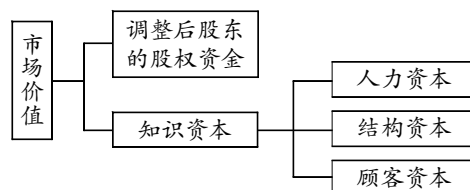


图1 知识资本价值图解

主体追求自身利益最大化的条件下,讨论或想当然地要求企业、政府或某一组织重视个体人力资本、追求个体人力资本的最大化是十分荒谬的。国家或政府只能对社会人力资本负责,而企业也只能有兴趣对属于自己的企业人力资本负责。

2.有助于对目前人力资本相关理论“难题”的研究。以人力资本定价为例,这是目前讨论的热点问题之一。由于概念混乱,所导致的结果是使人力资本定价失去基础。从商品的视角来看,所谓定价,就是形成所欲进行交换的商品的市场价格。从商品的买卖双方来看,定价就是商品成交过程中的博弈“叫价”。本文的目的不在于研究人力资本的定价,但是其定价问题必须在概念明晰的基础上进行。欲使交易双方的一方为另一方的人力资本进行定价是不可想象的。同时,个体人力资本定价和企业人力资本定价问题是存在着本质区别的。如不进行人力资本概念的区分,笼统地对所谓的人力资本进行定价,这样肯定是不科学的。

主要参考文献

- ①魏杰,赵俊超.关于人力资本作为企业制度要素的思考.理论前沿,2001;10
- ②周其仁.市场里的企业:一个人力资本与非人力资本的特别合约.经济研究,1996;6

所谓知识,是指人们在认识和改造世界的实践中所获得的认知和经验的总和。这是知识经济的本质要素。知识资本作为一个在知识经济条件下被提出来的与知识产品相对应的概念,是一个比作为人力资本核心和高级人力资本的智力资本具有更广泛意义的概念,它包含了企业实物资源以外的、所有由知识构成的资源所对应的权益,包括具体的知识资源(如某种具体无形资产或某种具体的知识产品)和抽象的知识资源(如各种资源,包括实物资源与实物资源之间、知识资源与知识资源之间以及实物资源与知识资源之间的组合及结构)。智力资本是其他知识资本的源泉,没有智力资本,就不会有其他知识资本。

二、人力资本

所谓人力资本,指的是劳动者投入到企业中的知识、创新概念和管理方法的一种资源总称。舒尔茨认为,人力资本是指体现在人身上的各种知识和能力,可以用来获得未来收益,其范围包括天生具有的才能和后天培养的能力,还包括运用和继续传授这些知识的能力、运用知识的时间和身体状况。也就是说人力资本包含了生产能力、科研创新能力和资源配置能力。

生产能力是指人力资本所有者将其人力资本与其他生产要素相结合生产出产品的能力,是一种较为低级的人力资本,可称为一般人力资本,其所有者一般是企业的普通员工(含中低层管理者)。科研创新能力是指人们应用现代科学知识和科学工具,创造出新的科研成果的能力,是一种较为高级的人力资本,其所有者一般是企业的科研人员。资源配置能力,对企业而言,是指那些针对改变了的环境重新调整生产要素从而获得更高经济效益的能力,是一种高级的人力资本,其所有者一般是企业家或企业的高层管理者。后两项是自然人在其所拥有的天赋的基础上接受教育及培训而获得的能力,是人力资本的核心和高级形式,是知识经济中企业拥有的最具价值和最稀缺的资源,合称为智力资本。

三、智力资本

关于智力资本概念的内涵与外延,学术界至今还没有形成一致的观点,很多学者将其定义为一个含义非常广泛的概念。智力资本最早是作为人力资本的同义词由西尼尔于1836年提出的,他认为智力资本是指个人所拥有的知识和技能。加尔布雷斯(1969)发展了智力资本这一概念,他认为智力资本不仅是纯知识形态的知识,还包括相应的智力活动,即智力资本不仅是静态的无形资产,而且还是有效利用知识的过程,是一种实现目标的手段。托马斯·斯图尔特认为,智力资本是企业里每个人所掌握的、能带来竞争优势的内容之和,并可划分为人力资本、结构资本和客户资本三部分。英国学者安妮·布鲁金指出,智力资本是使企业得以正常运行的所有无形资产的总称。但是,从历史的观点来看,将人力资本列入智力资本范畴的观点缺乏内在的逻辑性,智力资本归根结底是由人力资本创造的,先有人力资本而后才有智力资本。我国学者李忠斌(2000)认为,智力资本是突出高科技特征且具有独占性的全新型(新理念、诀窍、管理技术、专利技术和新成果、新产品等)、扩张型的价值资本;金帆(2005)认为,智力资本是指存在于其主体自身的创造价值的才能,具体而言,智力资本包括企

业家人力资本和技术创新型人力资本。因此,我们可以将智力资本定义为一种可规范化、可以被掌握并施以影响以产生更高价值的资本,其作用在于能够比物质资本给企业带来更多的未来收益。

基于国内外学者对知识资本、人力资本与智力资本分析研究的结果,笔者认为,智力资本有狭义与广义之分。狭义智力资本只包括人力资本中的创新能力和资源配置能力;广义智力资本包括狭义智力资本、结构资本和顾客资本三部分,其具体的级次关系见图2。

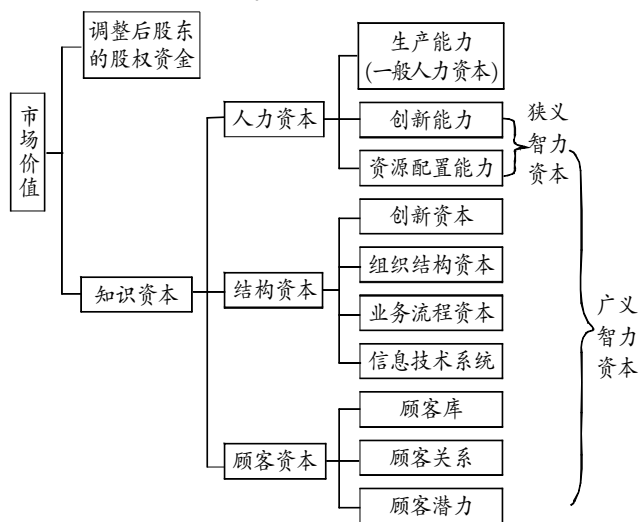


图2 知识资本、人力资本与智力资本关系图解

由图2可知,人力资本与智力资本的关系是一种反馈关系:智力资本通过人力资本而增进,人力资本通过智力资本而成长。结构资本是企业能够更好地工作所依赖的企业组织结构上的条件,是组织所具有的满足市场需要的能力,包括企业的组织结构、制度规范、组织文化等,其价值在于把人力资源凝聚起来,使人力资源在实现企业战略目标的过程中得到有效利用。顾客资本主要是指企业所拥有的关于市场渠道的知识和所建立的与外部的关系,包括市场营销渠道、顾客忠诚度、企业信誉及经营性资产,这里的顾客主要包括客户、供货商、政府部门和相关的产业协会等。

当然,智力资本绝不是人力资本、结构资本和顾客资本的简单拼凑,而是通过它们的相互作用、共同整合来推动企业发展,使企业获得竞争优势的重要因素,是未来创造收益的实际推动力。企业价值创造的过程是智力资本积累、增值的过程。

【注】本文系江苏省高校哲学社会科学基金资助项目(江苏省高新技术企业业绩评价指标体系研究,项目批准号:05SJB630003)成果之一。

主要参考文献

- ①谭劲松.智力资本会计研究.北京:中国财政经济出版社,2001
- ②李忠斌.知识经济条件下的智力资本扩张.科技进展与对策,2000;4
- ③金帆.智力资本出资的理论分析与制度设计.中国工业经济,2005;1