

# 智力资本研究的进展、困扰及前瞻

杨 栋(副教授), 江连敏

**【摘要】**通过分析国内外智力资本相关文献,发现智力资本内涵、构成及其与企业绩效之间关系的研究难点及困扰。结合企业生命周期,探讨智力资本要素动态组合后对企业绩效的影响,并从企业发展阶段的角度,探讨智力资本要素开发方向,基于此,结合当前我国的宏观环境提出智力资本研究的内在发展趋势与外在发展趋势。

**【关键词】**智力资本; 人力资本; 结构资本; 关系资本; 企业绩效

**【中图分类号】**F275      **【文献标识码】**A      **【文章编号】**1004-0994(2019)01-0062-5

中美贸易战、中兴被制裁等事件提示我们,提升企业不可替代性、培养高技术人才迫在眉睫。在此背景下,我国企业急需考虑如何减弱对外依赖性、提升企业竞争能力,并加大研发中人力资本及创新资本等的投入。其中人力资本、创新资本的开发是智力资本开发的重要内容,且智力资本开发能显著提升企业竞争能力,因而有必要对智力资本进行深入探讨。

## 一、文献综述

早年智力资本研究倾向于其内涵、结构及测量方面,近几年则倾向于从多角度探讨智力资本与企业绩效之间的关系,研究结论大多倾向于智力资本会对绩效产生积极影响,但是有关两者间的作用机制还未达成一致。智力资本构成要素难以定量,而且其与企业价值之间受到多种环境因素的影响,使得一系列研究结果于实践中的运用还未得到发展。因此,本文认为若将智力资本作为衡量企业价值的标准,这一工具并不具有很强的可操作性。

### (一)智力资本内涵研究

经济发展离不开非物质资源的驱动,在新经济形态下,知识密集型企业的发展更能推动研究者探讨这些非物质资源,自1969年约翰·加尔布雷斯提出智力资本概念后,智力资本的研究内容如雨后春笋般进入大众视野。加尔布雷斯认为智力资本是有效利用知识的动态过程,但至今智力资本定义还未

达成一致,主要分为三个派系,详见表1。

### (二)智力资本结构研究

目前已有智力资本结构主要有三种:二元结构、三元结构及多元结构。Roos<sup>[4]</sup>和Petty等<sup>[10]</sup>是智力资本二元结构的支持者,他们认为智力资本由两部分组成,认可度较高的观点为智力资本由人力资本与组织资本(结构资本)构成,著名的Skandia价值模型就是以二元结构为基础进行划分的。二元结构划分的主要依据为资本是否具有主观能动性,一方面是人本身具有的资源,另一方面是人或组织或者外部环境结合后形成的资源。

Sveiby<sup>[11]</sup>、Bontis<sup>[8]</sup>、赵罡等<sup>[11]</sup>都是三元结构的支持者,认可度较高的观点为智力资本由人力资本、组织资本(结构资本)和关系资本(客户资本)构成,即著名的智力资本H-S-C结构,该结构是在二元结构基础上强调外部关系网络所得。根据Joia的二元分类法,关系资本是第三层要素,而三元结构把关系资本上升为第二层要素,主要是源于对企业市场价值与账面价值差异的研究。三元结构下智力资本分化已初步完成,但智力资本的实际运用,还需进一步探讨其构成要素的作用机制。

多元结构代表人物有Brooking<sup>[12]</sup>、Mouritsen等<sup>[13]</sup>、Bassi等<sup>[14]</sup>,大家对智力资本结构的认知各不相同。多元结构的研究主要基于不同环境、不同流派下各构成要素包含关系的确定,在当前我国大环境

表 1

智力资本内涵流派

研究派系	研究观点	代表人物	观点点评	研究重点及难点
无形资产派系	立足于会计学视角,认为智力资本是会计项目中无法直接衡量的、难以用语言表达的无形资产	Sveiby <sup>[1]</sup> 列夫 <sup>[2]</sup> 袁丽 <sup>[3]</sup>	该流派体现了智力资本能够为企业带来利益的资产特性,但该流派的定义与智力资本内容之间并不完全重叠	重点:两者差异点的内容需要深入探讨,并在研究中予以剔除 难点:会计确认条件的限制加大了研究难度
知识管理派系	基于以下两点: 1.智力资本是知识与能力的综合; 2.智力资本是知识动态有效利用的过程	Roos <sup>[4]</sup> Nahapiet等 <sup>[5]</sup> 沙利文 <sup>[6]</sup>	狭义角度的知识管理与智力资本管理更接近,但前者强调信息与过程本身,后者注重于价值及价值创造的能力。广义角度的知识管理指知识视角下管理思想与管理环境的综合,因而知识管理包含智力资本管理	重点:加深对知识载体以及提取价值机理的研究 难点:人力资本如何转化为企业结构资本
战略管理派系	基于以下两点: 1.智力资本是企业无形战略资源; 2.强调智力资本二级要素	Ltami <sup>[7]</sup> Bontis <sup>[8]</sup> Richard等 <sup>[9]</sup>	该流派认为智力资本是动态的,且其二级要素成为该流派研究热点之一,较被认可的二级要素为人力资本、组织资本、客户资本	重点:如何将知识等智力资本要素融入战略管理之中,并发展以知识为核心的竞争要素来应对企业外环境的变化

下,创新资本是不可忽视的一个内容。不同环境背景下对智力资本多元结构的研究具有明显的实践意义,可以指导智力资本开发的重点方向。

### (三)智力资本内涵及结构研究的困扰

智力资本意义及划分结构的研究至今未达成统一,究其原因,本文认为是新经济的快速发展,导致研究者需考虑的因素变多,各因素的重要性也在不断变化。但由于非物质资源在新经济环境下对于提升企业价值、提高核心竞争能力具有不可替代的作用,智力资本必将走向工具化。目前的智力资本概念过于笼统,与其他领域研究的区分不够清晰,因此需要界定智力资本的边界。此外,智力资本结构的研究不应局限于某一维度的划分,无论是二元、三元抑或多元结构,在智力资本定义范围内,一些对企业有重要影响作用的因素都需要研究者的进一步探讨,如创新要素、经济金融化要素、人工智能要素等。

## 二、智力资本影响企业绩效的研究进展与困扰

智力资本与企业绩效的研究是凸显智力资本实践意义的重要支撑,也是智力资本作用机理研究的重要组成部分。2000年Bontis<sup>[8]</sup>基于二元结构得出智力资本与企业绩效呈正相关关系,此后其他研究者引入行业、发展阶段等因素进行进一步探讨。

### (一)智力资本各要素对企业绩效的影响

#### 1. 静态视角。

(1)人力资本对企业绩效的影响。一方面,波士顿经验曲线已证实员工高工作经验与高工作绩效之间呈显著正相关关系。另一方面,员工工作态度与企

业价值观的匹配使得工作更顺畅,从而影响企业绩效。因此,人力资本与企业绩效之间存在明显的正相关关系,且在知识密集型企业中更显著。

(2)结构资本对企业绩效的影响。结构资本是人力资本得以充分发挥作用的基础,处于内部组织结构框架之中,包含组织战略、结构、文化、流程等。建立与合作伙伴的战略合作关系、优化内部组织结构、提升组织运作灵活性、建立健全的企业知识管理系统等都有助于提升企业绩效。初创期企业结构资本较弱,对企业绩效的影响不大。处于衰退期的企业需化繁为简,这在一定程度上制约了企业的发展。但成长期及成熟期的企业,结构资本对企业的发展贡献了不可磨灭的力量,呈现积极影响。

(3)关系资本对企业绩效的影响。狭义关系资本是指与利益相关者之间的关系,银行机构、政府机构、客户、供应商等都与企业经营相关,良好的关系资本在一定时期对企业绩效有积极的影响。

#### 2. 动态视角。

(1)人力资本与结构资本交叉作用对企业绩效的影响(见图1)。企业中结构资本是使人力资本与非人力资本相结合的基础框架,而人力资本是结构资本的基础。Bontis<sup>[8]</sup>研究发现,结构资本与人力资本呈正相关关系。在初创期人力资本与结构资本的交叉作用对企业绩效有积极影响,且相互促进;在成长期这种正向作用不断增强,于成熟期达到最大值;在衰退期伴随着结构资本对企业绩效的消极影响,人力资本对企业绩效的积极影响减弱,但两者作用和为积极还是消极还需要进一步讨论。

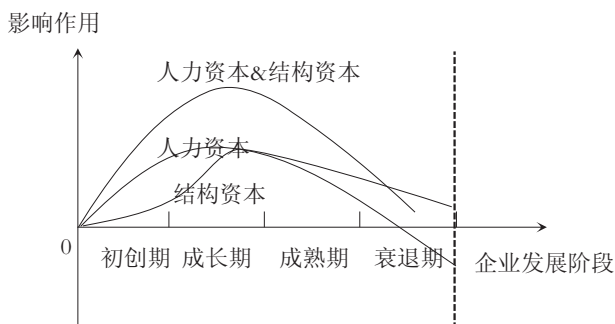


图1 人力资本与结构资本交叉关系的作用

(2)结构资本及关系资本交叉作用对企业绩效的影响(见图2)。结构资本对关系资本在某种程度上具有一定的催化功能,且结构资本是使关系资本利我化的基础,关系资本借助结构资本对企业产生相应的作用。关系资本在企业成长期及成熟期对企业绩效的作用尤为显著。因此,在衰退期之前两者对企业绩效是共同正向影响作用且相互促进。而在衰退期,由于结构资本的消极影响,两者对企业绩效的影响效果还需要进一步讨论。

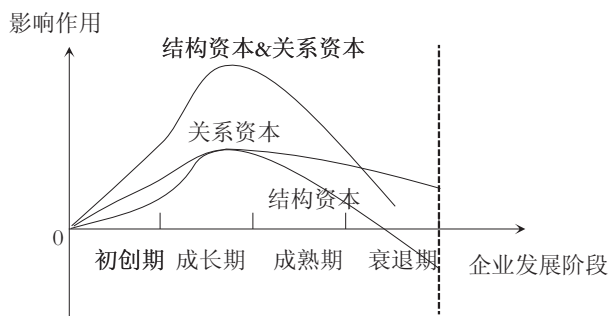


图2 结构资本与关系资本交叉关系的作用

(3)人力资本及关系资本交叉作用对企业绩效的影响(见图3)。脱离人力资本的关系资本无法发挥其效能。人力资本对通过关系资本获得的信息进行分析、加工,转换成对企业有利的产出。例如通过与银行之间良好的关系基础获得贷款,帮助企业顺利生产经营。因此,依托人力资本的关系资本在企业各个发展阶段都对企业绩效具有积极的影响。

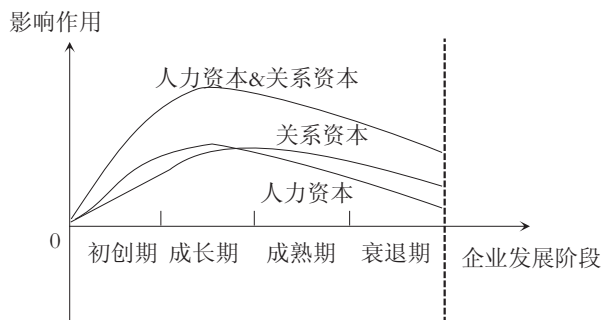


图3 人力资本与关系资本交叉关系的作用

## (二)智力资本影响企业绩效的研究困扰

智力资本与企业绩效(企业价值)之间的作用机理是智力资本探讨的重点,但因两者之间受到多种外界环境因素的影响,因此研究的动态性与多维性较为强烈,具体关系如图4所示。目前已有研究中关于不同发展阶段、不同行业企业智力资本与企业绩效(企业价值)之间关系的探讨较为频繁,但因企业面临内外部环境的多样性,各研究结果出现了一些差异。现有研究大多是实证研究,数据来源一方面是企业公开的财务报表,另一方面是通过问卷的形式获得,但对于初创企业,因数据的难获取性,研究尚未取得进展。而相对于前两个因素来说,企业规模这一影响因素并未被众多研究者所关注。因此本文认为,关于智力资本与企业绩效(企业价值)之间关系的研究,难点在于弄清不同行业、不同发展阶段以及不同企业规模等影响因素下其作用机理。

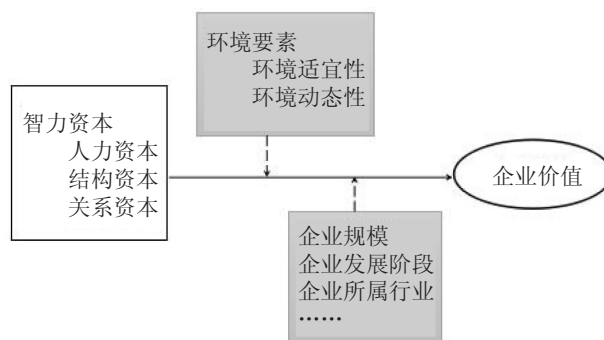


图4 智力资本与企业价值关系调节效应理论模型

## 三、智力资本评价、开发的研究现状及困扰

### (一)智力资本评价研究

精确、全面、环境适宜的评价模型及评价指标是智力资本研究的基础,智力资本评价的实践意义之一在于找出与标杆企业之间的差距,进而缩小差距,提升企业价值。已有的评价模型大多以智力资本作用及结构为研究点,划分为宏观及微观两个方面。Skandia模型立足于宏观角度分析企业成功的原因,从财务、客户、人力资本、流程资本、关系资本几个方面划分出164个相关指标。平衡计分卡引入绩效考核四个方面的内容,立足于企业价值方向,其划分逻辑性较好,但其中对人力资本及创新资本的内容涉及较少。经济增加值(EVA)模型、无形资产计算值法(CIA)、智力增值系数法等都是基于宏观角度评价智力资本,其中EVA模型因其指标的定量性及数据易获取性,使得众多学者基于此进行实证研究。整体



上宏观角度的智力资本评价模型缺少对环境要素的把控。

微观角度的智力资本评价模型也层出不穷。Rodov<sup>[15]</sup>根据智力资本三元结构得出包含25个指标的四叶草模型,其特点是探讨了智力资本构成要素的交叉领域。万希<sup>[16]</sup>同样基于三元结构得出15个评价指标,其特点是较关注人力资本。周明霞<sup>[17]</sup>立足于三元结构得出包含13个指标的高技术企业智力资本评价模型。整体来说,微观角度的智力资本评价模型缺少对智力资本构成要素的交叉研究。

### (二)智力资本开发探讨

实践导向下智力资本的研究重点在于智力资本开发,通过智力资本开发提升企业核心竞争力,使企业在面临多变的外部环境时能从容应对。根据现有研究内容,对不同发展阶段下企业智力资本开发内容进行描述,认为智力资本开发应该贯穿企业的整个发展历程,但在不同发展阶段智力资本开发内容应有所侧重,具体见表2。

### (三)智力资本评价及开发的研究困惑

智力资本评价主要是管理会计范畴,而智力资本开发则与战略管理、知识管理、人力资源管理有关。这两类学科之间的认定标准及管理标准存在差异,是智力资本评价与开发研究的难点之一,具备这

两个方向的知识对智力资本研究具有较大帮助。

## 四、智力资本研究的未来发展趋势

### (一)外在发展趋势

一方面,“中国制造2025”的提出明确了研发经费比重及专利数的提升额度,这两点都离不开人力资本的贡献,而人力资本作用的体现又离不开结构资本、关系资本、创新资本等的共同作用。智力资本各要素与企业价值之间的作用机理研究是今后研究的重点方向之一。企业人力资本如何转变为结构资本,以及人力资本中个人关系网络如何成为企业的关系资本、个人创新能力如何转化为企业创新资本等,都需进一步明确。尤其是现今人力资本开发的研究已取得一些进展,为与智力资本开发研究相结合,需进一步探讨其与智力资本开发之间的关系及差异,这也将进一步促进“中国制造2025”的实现。另一方面,企业在整个生命周期中,企业人员数量、质量、结构,以及内外组织结构、关系的运用等方面都随周期波动规律性而发生改变,通过对反周期运作的研究,可使企业全力应对波峰,从容应对波谷。因此,研究智力资本中人力资本、结构资本、关系资本的反周期运作,可以帮助企业在行业周期的波动下稳步向前发展。

表2 不同发展阶段智力资本开发内容及重要程度

	重要程度			开发内容
	人力资本	结构资本	关系资本	
初创期	★★★★	★	★★	此阶段需要对资源进行最优组合,并使资源得到快速发展: 1.人力资本应注重人才引进、人才培养、人才保留,应制定能够引人、育人、留人的政策,并营造有利于人才成长的环境 2.结构资本应注重资源的优化利用、制定集权的组织架构 3.关系资本应重点培养与金融机构、供应商、客户之间的良好关系
成长期	★★★★	★★★★	★★★★	此阶段市场是第一导向,目的是获取更大的市场份额: 1.人力资本数量和质量都需进一步提升,因此扩充队伍、人员筛选应重点投入 2.结构资本是此阶段开发重心,企业应该逐步走向科学化的管理,建立科学的组织机制,形成企业文化,开发自主知识产权等 3.关系资本应注重品牌的宣传、客户需求探究、营销渠道调整,并维护好与政府、金融机构之间的关系
成熟期	★	★★★★	★★	此阶段智力资本已经逐渐走向成熟,人力资本总量相对充裕: 1.需对人力资本进行精简、激励、培养,开发员工创新能力,同时要及时引入、培养高端人才,增强企业活力 2.结构资本应该注重创新能力的培养,增强组织结构的灵活性 3.关系资本应该注重企业形象的维持,开拓新的关系资本,以应对市场中不可预估的风险
衰退期	★		★★	此阶段企业发展缓慢甚至倒退,只有进行蜕变,否则必将被市场淘汰: 1.应精简人力资本存量,增强人力资本技术创新能力 2.结构资本应该注重扁平化管理,培育新导向的企业文化,充分发挥已有技术的余热 3.关系资本应该在维护现有企业形象的同时,注重营销渠道、体系的开拓

## (二)内在发展趋势

对智力资本开发机理的研究离不开实证数据的支撑,现有研究的数据来源分别为财报及问卷,但是这些数据的获取及处理方式的准确性还需进一步探讨。与此同时,关系资本与结构资本难以量化的特征给数据的获取带来了一定的难度,因而需要讨论智力资本评价指标的量化分析,使智力资本的评价更为准确。此外,智力资本评价模型本地化亦是今后研究的重点内容之一,现今认可度较高的智力资本模型评价来源于国外,针对我国大环境背景下的智力资本评价模型还未得到进一步发展。智力资本评价模型的不成熟,也是阻碍智力资本开发与实践运用的因素之一。智力资本与企业价值之间存在各种影响因素的干扰,因而在探讨智力资本评价模型时应重点关注外在条件的变化,如企业生命周期、企业规模、行业等因素。

智力资本发展目的在于其研究的实践导向,智力资本研究的驱动或支撑材料为:①财务管理或者管理会计领域;②战略管理领域,特别是资源学派,其目的是启发企业在战略管理创新中发现稀缺资源;③知识管理领域,探讨的是企业流程优化或再造、企业知识管理体系的优化升级。这三个领域是互相影响的,只有智力资本能够量化,不同企业、产业之间才具有可比性,其实践应用的价值才更为直接。战略管理领域、知识管理领域的研究能够揭示价值贡献的机理,也能为智力资本价值提供更为合理、科学的依据。目前上述两个方面都取得了一定的进展,但仍然面临较大的困扰。实践中经济发展的驱动来源于新经济形态对于非物质资源的重现与资本市场交易的驱动,因此智力资本必然会受到持续关注,也一定会有更简洁的工具和突破性成果出现。

### 主要参考文献:

- [1] Sveiby K. E..The organizational wealth:Managing and measuring knowledge-based assets [M]. San Francisco:Berrett-Koehler,1997:7~53.
- [2] 列夫著.王志台等译.无形资产:管理、计量和呈报[M].北京:劳动社会保障出版社,2003:3~168.
- [3] 袁丽.关于智力资本基本概念[J].中国软科学,2000(2):3.
- [4] Roos Dragonetti. Intellectual capital: Negating in

the new business landscape [M]. Berlin: Spring, 2001:57~73.

- [5] Nahapiet J., Ghoshal S.. Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage [J]. Academy of Management Review, 1998(2):42~66.
- [6] 帕特里克·沙利文著.陈劲等译.智力资本管理——企业价值萃取的核心能力[M].北京:知识产权出版社,2006:1~48.
- [7] H. Ltami. Mobilizing invisible assets [M]. Cambridge: Harvard University Press, 1991:12~179.
- [8] Bontis N.. Intellectual capital: An exploratory study that develops measures and models [J]. Management Decision, 2000(36):63~76.
- [9] Richard L. Priem, John E. Butler. Is the resource-based view a useful perspective for strategic management research? [J]. The Academic of Management Review, 2001(1):22~40.
- [10] Petty R., Guthrie J.. Intellectual capital research: Ostensive versus performative IC [J]. Handbook of Business Strategy, 2005(1):123~132.
- [11] 赵罡,陈武,王学军.智力资本内涵及构成研究综述[J].科技进步与对策,2009(4):154~160.
- [12] Brooking A.. Intellectual capital: Core assets for the third millennium enterprise [M]. London: Thomson Business Press, 1996:51~83.
- [13] Mouritsen J., Bukh P. N., Larsen H. T.. Developing and managing knowledge through intellectual capital statements [J]. Journal of Intellectual Capital, 2002(1):10~29.
- [14] Bassi L. J., Van Buren M. E.. Valuing investment in intellectual capital [J]. Intellectual Journal of Technology Management, 1999(8):414~432.
- [15] Rodov I.. Financial method of intangible assets measurement [J]. Journal of Intellectual Capital, 2002(3):323~336.
- [16] 万希.论智力资本管理理论研究的重要性[J].工业技术经济,2008(7):34~37.
- [17] 周明霞.初创期高技术企业绩效评价方法研究 [D].长春:吉林大学,2004.

作者单位:天津科技大学经济与管理学院,天津300222