

企业智力资本开发与管理

Development and Management of Company Intellectual Capital

智力资本研究为什么在近年来成为理论与实践关注的热点？智力资本随着知识经济的不断发展而日益显示其重要性，从中国经济的发展由粗放型经济转向集约型经济或创新型经济的发展方向看，智力资本无疑将是我国经济增长不竭的动力源，而且人力资源管理的发展特别是战略人力资源管理的研究也日益强调智力资本的重要性，因此，研究宏观经济与微观经济之间的结合点就为企业智力资本管理理论与实践所关注。

万 希 著

中国社会科学出版社

广东商学院学术文库

企业智力资本开发与管理

万 希 著

中国社会科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

企业智力资本开发与管理/万希著. —北京: 中国社会科学出版社, 2009. 1

ISBN 978 - 7 - 5004 - 7007 - 6

I. 企... II. 万... III. 企业管理—智力资源—资源管理 IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 171614 号

策划编辑 卢小生 (E-mail: georgelu@vip.sina.com)

责任编辑 卢小生

责任校对 王雪梅

封面设计 高丽琴

技术编辑 李 建

出版发行 中国社会科学出版社

社 址 北京鼓楼西大街甲 158 号

邮 编 100720

电 话 010 - 84029450 (邮购)

网 址 <http://www.csspw.cn>

经 销 新华书店

印 刷 北京新魏印刷厂

装 订 丰华装订厂

版 次 2009 年 1 月第 1 版

印 次 2009 年 1 月第 1 次印刷

开 本 710 × 980 1/16

插 页 2

印 张 16.5

印 数 1—6000 册

字 数 302 千字

定 价 35.00 元

凡购买中国社会科学出版社图书, 如有质量问题请与本社发行部联系调换
版权所有 侵权必究

目 录

第一章 绪论.....	1
第一节 研究背景与研究目的.....	1
第二节 研究思路与结构安排.....	9
第三节 研究方法和研究创新	11
第二章 智力资本理论研究综述	13
第一节 智力资本的理论来源、概念与分类.....	13
第二节 智力资本的特征	23
第三节 智力资本管理领域研究重点与研究方法	27
第四节 我国智力资本理论的研究现状	33
第三章 智力资本相关概念框架及其理论基础	35
第一节 企业的 数据、信息、知识和智力之间的关系	35
第二节 智力资本的资本逻辑及几个相关概念的比较	43
第三节 智力资本的理论基础	59
第四章 人力资本是智力资本构成的核心	67
第一节 人力资本理论的研究	67
第二节 人力资本、组织资本和关系资本三者的相互关系.....	73
第五章 企业智力资本开发	81
第一节 知识积累	82
第二节 知识共享	87
第三节 知识创造.....	103
第四节 从自组织理论视角看智力资本的开发.....	111
第五节 智力资本开发的新方法:E-learning	117

第六章 企业智力资本转移	129
第一节 智力资本转移模式	129
第二节 智力资本转移的社会资本视角	137
第三节 通过实践社团实现智力资本的转移	148
第四节 企业知识产权管理	153
第五节 智力资本开发和转移的领导者	164
第七章 企业智力资本测量	170
第一节 智力资本的内部测量方法	171
第二节 智力资本的外部测量方法	184
第三节 业务层面上的智力资本测量	192
第四节 智力资本管理与平衡计分卡的比较	199
第八章 微软公司的智力资本管理实践案例研究	209
第一节 微软公司的发展史	209
第二节 微软的人力资本管理	212
第三节 微软的组织资本管理	216
第四节 微软的关系资本管理	221
第九章 智力资本对我国运营最佳公司贡献实证分析	226
第一节 智力资本与公司绩效之间的关系的相关文献述评	226
第二节 实证研究的设计与分析	229
第十章 总结和展望	238
第一节 总结	238
第二节 展望	239
参考文献	242
后记	257

第一章 绪论

智力资本随着知识经济的不断发展而日益显示其重要性，经济时代的变迁从狩猎及采集经济、农业经济、工业经济、信息经济和知识经济的发展历程看，其重要性更为显著，也显示着从对人的体力的关注到对物的关注又回归到对人自身的关注，即对人的智力（或脑力）的关注，而反观中国经济的发展从粗放型经济转向集约型经济或创新型经济的发展方向看，智力资本无疑将是我国经济增长不竭的动力源，而且人力资源管理的发展特别是战略人力资源管理的研究也日益强调智力资本的重要性，因此，研究宏观经济与微观经济之间的结合点就为企业智力资本管理的理论与实践所关注。

第一节 研究背景与研究目的

智力资本研究为什么在近年来成为理论与实践关注的热点？本节从宏观经济到微观企业主体、从国外的研究到国内的经济现状分析其产生的背景，并从人力资源管理的视角审视智力资本管理研究的目的。

一、研究背景

（一）经济时代的变迁是智力资本得到重视的时代必然

经济时代实际上是一段历史时期，是指在这段时期内的商业以某种特定活动为主导，但并不仅仅局限于此。这种活动可以是狩猎及采集、农业耕作、工业制造，也可以是信息处理。如在农业时代，狩猎及采集活动仍然存在，而从事农业劳作必须制造工具，也要有关植物、动物和季节等方面的信息和知识，但农业时代活动主要是集中在生产粮食上。

到了工业时代，农业继续存在，但已不在产业中占主导地位，农业生产的机械化导致直接从事农业的实际人数大幅度减少。

农业在工业时代实现了机械化，制造业在信息时代以同样的方式实现了自动化，并在制造部门引起了一次类似的工人数量的剧减，自动化影响了制造业的各个方面，包括商品销售和商品服务支持。

随着知识经济时代的到来,知识的创造和知识管理将会对商业活动的运作方式产生越来越大的影响,并且在不断地改造传统的产业。达文波特(T. H. Davenport)在《知识管理的若干原则》一文认为,随着免费自然资源和廉价劳动力的接近枯竭,产业优势的未被使用的最后资源是组织中人们的知识。

通过商业历史的研究,我们发现经历狩猎及采集社会、农业社会、工业社会、信息社会,现在已经进入知识社会。在企业界,大型公司在不同经济时代所具有的特征也许能反映产业和经济演化的速度。

随着商业社会的发展,价值创造的关键步骤是智力开发的不断加速。经济时代的发展经历了物质资本主导时代、组织资本主导时代,现在进入了人力资本主导的时代。当然,在农业社会和工业社会也需要人力资本,但是,在这些社会人的使用是作为机械的延伸,而不是把人作为资产,作为具有弹性和创造力的智力资本。

表 1-1

五大经济时代

经济时代名称	大约起始年份	主要特征	特征描述
狩猎及采集经济	太古时期 (人类历史的开端)	具有进攻性、言传身教、满足本地需求、没有储备(物)、流动性、人是可牺牲的	我们是一家成功而又获利的公司,我们依靠第一流的销售力量来维持,但并没有很广的生产基础,有稳定的核心人员指导公司的发展
农业经济	大约于公元前 8000 年	易控制、稳定性、有储备(物),满足本地和一些远处的需要,人是工具	我们为熟客和本地客户服务,我们的员工很多,但没有高技术的、很好的计划工作程序,坚持质量是我们的服务宗旨
工业经济	1776 年,瓦特发明蒸汽机,亚当·斯密首次公开他的论点	成本意识,具有效率,满足区域的需要,许多供应商拥有自己的销售网点,人是成本	公司通过成本控制、流程再造以及注重满足顾客满意的手段来节省开支和在经济萧条时期生存。大生产厂家生产大量的产品,有与分销商相连的网络,品牌是众所周知的
信息经济	1946 年,第一台电子计算机 ENIAC 问世	增强数据管理,进一步提高了工作效率,扩大了服务客户的区域,人仍然是成本	信息流通的增长和加速,我们通过管理信息系统来不断提高数据处理的能力,增强了企业的生产效率
知识经济	1994 年,网景浏览器发布	创造性、灵活性,知道应知道的,明白顾客与价值,涉及供应商和销售人员、电子商务,人是资产	我们通过满足顾客需求和设计产品的能力来建立领先优势,为达到此目的,我们尽可能地挖掘员工的智力潜能并建立良好的网络伙伴关系。市场营销和电子商务确保了全球定位

资料来源:根据 Steve Pike, Anna Rylander, Goran Roos. Intellectual Capital Management and Disclosure 整理。

从工业经济时代向信息、知识经济时代的转变已经不再是对劳动工具的改进,更多的是对劳动对象的变革,越来越多的人所从事的活动是对人工物(如数据、信息、知识)的加工和处理。伴随知识的一系列的无形资产是知识经济研究的范畴。与贸易伙伴、消费者、供应商的关系,分销网络,知识产权,专利,形象以及做事的特有方式等,都是知识经济的内容,所有这些无形资产都代表了智力资本。知识经济是依靠智力资源的投入创造社会财富,依赖知识的积累推动经济的持续增长,也意味着我们必须融合所有的智力资本并使之发挥杠杆作用^①。

从世界上整个资源的构成来看,智力资本也显示出重要性。据1996年联合国人力资源开发报告,对100多个国家的调查表明,财富资源(指资金、矿山、水资源等)占24%,人力资源与社会资源占64%。可见,占多数的是人才、技术、管理、无形资产与各种软件组成的智力资本。

杰弗里·普费弗(Jeffrey Pfeffer, 1994)认为,传统的竞争之源——产品和流程技术、受保护或被管制的市场、融资渠道和规模经济,虽然还在市场竞争中发挥作用,但已经退居次要地位。相比之下,只剩下来自于如何管理人的组织文化和能力正变得日益重要^②。这些文化和能力很大一部分就是我们所讲的智力资本的内容。

(二) 知识经济的特征凸显智力资本的重要性

彼得·德鲁克(Peter Drucker)认为,在知识经济时代真正的控制性资源和生产决定因素既不是资本,也不是劳动力和土地,财富的唯一(至少是主要的)创造者是信息和知识^③。知识经济的特征可以概括为以下几个方面:

(1) 信息通信技术(ICT)、网络在经济中起重要作用,高科技产业(如生物科技、计算机、电子和航空)的产出和就业迅速膨胀。产品生产和分配等经济活动很大程度上依赖网络和其他数字通信系统,比如,局域网、企业外部网络等,而不是依赖传统的公路、铁路和邮政服务。在过去的十年中,经济合作与发展组织(OECD),国家制造业产品的高科技份额增加了两倍多,达到20%—25%,教育、信息通信等知识密集型服务部门增长得更快。

(2) 强大的科技能力、商标名称、专利和软件越来越重要,构成了知识经济的特征。

① Mike Coeey. Knowledge Economy Fact or Fad? [J]. *New Zealand Management*, 2000, 47, (4): 54.

② Jeffrey Pfeffer Competitive Advantage Through People[J]. *California Management Review*, 1994, 36, 2:11.

③ 彼得·德鲁克:《后资本主义社会》,上海译文出版社1998年版,第183页。

(3) 知识经济还伴有企业文化的变化,以催生创造力、灵敏性和好的商业感觉,人们在其中具有变化、偏好冒险和能够忍受失败的热情。

(4) 知识经济是无重量经济,信息交易和服务提供成为占主导地位的经济活动。格林斯潘认为,新经济已经生产出越来越知识密集型的产品和服务,工业经济的特征可能是过去的钢铁厂、化工厂、汽车组装厂以及摩天大楼的街区,现在被以利用软件的高度复杂、小型化的集成线路为特征的经济价值所代替。我们现在所认为的大多数价值和财富都是知识的和无形的^①。

随着知识成为主要的资源,经济学家将资源分为土地、劳动和资本的传统分类方法已经被超越,从而引起了人们对人力资源管理、人力资本以及吸引和留住知识工人问题的关注。据估计,在主要的 OECD 国家中,超过 50% 以上的 GDP 建立在知识经济的基础之上。由于知识成为经济增长的核心资源,因此围绕知识的内涵进行了很多讨论。

人们注意到,从近年来美国和欧洲知识工人的增长趋势来看,知识工人在企业员工中所占比重不断增大就可见一斑(见图 1-1)。

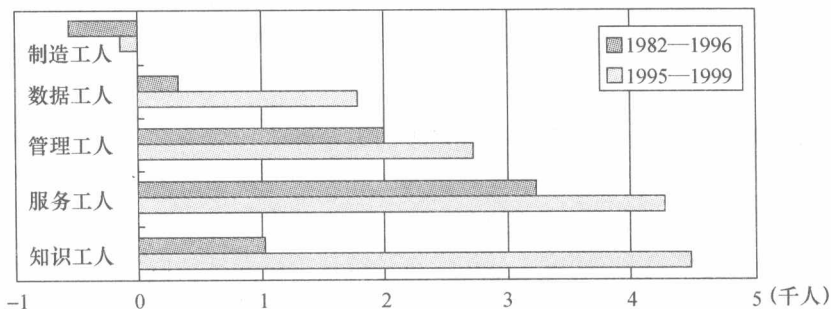


图 1-1 美国 and 欧洲雇员增加趋势

资料来源:欧洲劳工秘书处、欧洲国家调查、美国人口调查转引巴鲁·列弗(2001)。

1993 年诺贝尔经济学奖获得者罗伯特·福格尔(Robert William Fogel)教授在《经济增长性质的变革》一文中指出,在 20 世纪最后六十年左右的时间里,产出中实物产品占主导的现象以一个越来越快的速度消失了。随着医生、数学家、自然科学家、律师、教师、工程师等专业性从业人员的增长,非实物产品逐渐占据的主导,而这些专业人员从在 1900 年仅占全体劳动力的 4% 到今天的超过 30%。与此相类似,现在资产的主要形式已经不再是房屋、机械

^① 邹明红、张培丽:《知识经济问题讨论的新进展》,《经济理论与经济管理》2005 年第 3 期。

或者输电网络，而是经济学家称为“人力资本”或者“知识资本”的劳动技能。正是这些非实物资产的规模和质量，决定了个人和商业实体在竞争市场中以及普通人在生活中的成功与否^①。经济顾问查尔斯·格德芬格在《世界经济调查》（1996）中声称：从物质材料到无形资产的转变是判定新经济的依据。不仅财务、通信和多媒体服务，甚至有形的物品也包含了越来越多的知识，如在压力太低时能自动提醒的智能轮胎。现在，无形资本投入约占一辆小轿车价值的70%。根据估计，20世纪80年代美国证券的无形资产价值（如研发、教育和培训）超过物质资产股票的价值。

过去，在工业社会的经济体制下，企业主要通过将原材料转换为成品的方式，也就是利用它的有形资产（tangible assets）来创造价值。1982年布鲁金斯（Brookings）机构的研究显示，当时有形资产的账面价值约占工业组织市场价值的62%。但是，十年后这个比率已降为38%。而更近的研究则指出，20世纪末随着信息时代的到来，有形资产仅占企业市场价值的15%（见图1-2）。

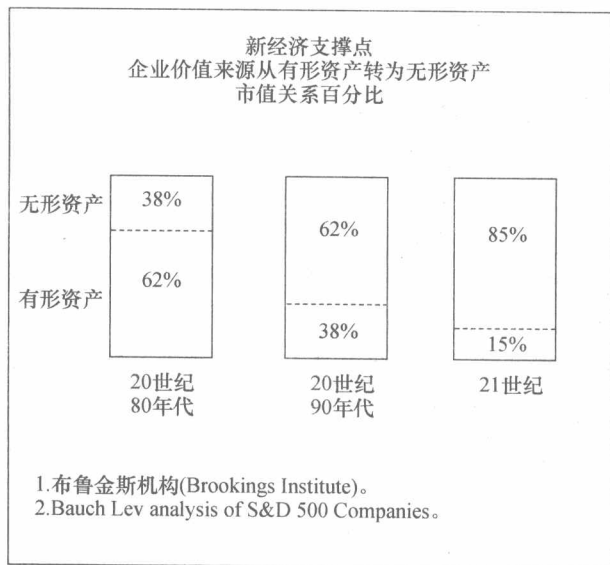


图 1-2 企业未来价值的来源

资料来源：根据巴鲁·列弗《无形资产——管理、计量和呈报》，中国劳动社会保障出版社2003年版，第10—11页整理。

^① 罗伯特·福格尔：《经济增长性质的变革》，《21世纪经济报道》2004年8月26日。

很显然,现代企业创造价值的方式已经由过去的“管理有形资产”转变为“管理无形资产”(intangible assets)。换言之,客户关系管理、创新的产品和服务、高效率高品质作业流程、前瞻的信息技术,以及高素质员工,等等,这些所谓的“无形资产”,已经取代了以往的“有形资产”,而成为现今企业创造价值的原动力^①。

企业界和学术界对智力资本是企业价值增长和竞争优势源泉的认识已经形成共识,这可在近年来发生在全球范围内的智力资本贡献于企业价值创造的生动故事中得到证实。如BP、丰田、微软、IBM、惠普等国际知名企业,在充分认识到智力资本价值性的同时,通过战略性投资来构建企业特定的智力资本,并按组织目标对其加以整合配置和协调控制,从而为企业创造了巨大财富。有资料显示,目前《财富》世界500强企业中,有42%以上的企业已建立了智力资本管理平台,设置了诸如“首席知识主管”(CKO)、“全球知识经理”等职位,设立了“智力投资部”、“知识管理发展部”等部门。如日本丰田汽车公司早先成立的知识产权部,经过多年发展,其所拥有的专有技术、知识产权等智力资本现已成了公司树立声誉、获取市场份额的可持续竞争利器。

(三) 我国经济增长方式的转变需要我们认真研究智力资本理论

多年来,我国经济增长主要是由物质资本驱动的,转变经济增长方式的任務十分迫切。2005年上半年,上海、浙江、江苏的生产总值、规模以上工业增加值、固定资产投资、外商直接投资、信贷五大核心经济指标增长速度,上半年都纷纷回落,有的甚至低于全国平均水平^②。“长三角制造”效益下降,库存上升,亏损扩大。表面上看,经济增幅回落是宏观调控的必然反应和产业结构调整的代价。实质上,这表明:拼土地、拼劳力、靠投资拉动的外延式增长方式已难以支撑经济持续高速前行。这种“粗放经济增长方式”,一是产业结构总体层次不够高。城市之间制造业结构接近,主导产业雷同,造成部分行业重复投资、过度竞争;现代服务业增加值比重和水平普遍很低。二是技术创新能力不强。科技成果转化和技术创新不充分,缺乏核心技术及其应用能力;国际性制造业基地建设还处在组装、装配阶段,尚未成为以研究开发为支撑的制造基地;高新技术引进多而消化创新少,拥有自主知识产权的强势产业和企

^① 宝利嘉顾问:《战略执行:平衡计分卡的设计和实践》,中国社会科学出版社2003年版。

^② 徐寿松、姜帆、姚玉洁:《长三角五大经济指标增长速度回落》,《新华每日电讯》2005年8月3日。

业很少,高新技术产品多处于“三来一补”型的低级阶段,附加值较低,出口效益不高。三是经济发展与资源、环境不够协调。高能耗、高污染的第二产业占国民经济的比重偏高,造成资源供给紧张,环境污染加重,直接影响到投资环境和可持续发展。这些很大部分可以归结为企业的智力资本的存量和流量的不足。

尽管我国智力资本出现大幅度增长,1990年智力资本相当于GDP的8.8%,2003年提高到26%,虽然我国的智力资本的存量较小,但是由于智力资本的储蓄水平提高较快,知识技术的弱势地位也趋向不断完善^①。我国目前的主要知识来源是从外部吸收和引进技术,而不是本国的技术创新。如我国科技经费支出2003年仅占GDP的2.95%,占研究开发支出的1.31%。但物质资本的年平均增长率为10.4%,相对于智力资本的30.7%就较小,主要是因其增长空间相对有限。智力资本不仅已经成为企业创造价值和获取持续竞争优势的重要源泉,而且也是企业未来创新和利润增长的关键所在。

表 1-2 我国资本指数及增长率 (1980 年 GDP = 100)

年份	GDP	物质资本	国际资本	自然资本	智力资本	总资本
1980	100.0	34.9	6.6	-26.3	8.8	23.3
2003	809.0	342.2	267.0	-27.7	210.3	651.2
年平均增长率 (%)	9.5	10.4	17.4	-0.2	30.7	15.6

资料来源:本表按可比价格计算,GDP指数来源为国家统计局《中国统计摘要》,第21页。

(四) 智力资本将是未来人力资源管理研究新兴的方向

我们常常在思考如何把人们聚集在一起发挥他们的专长,我们拥有许多人才,有很多知识,只是这些知识如何才能被共同分享,如何产生合力并形成强有力的资源,这些都是组织特别是人力资源部门所要面临的挑战。大卫·约里克认为:“未来的人力资源在智力资本的开发、培养和投资方面应该扮演一个中心的角色。”智力资本代表一个企业的集体智慧、知识和员工的辛勤工作。

^① 胡鞍纲等(2005)把资本分为物质资本、国际资本、自然资本、人力资本和知识资本,本书引用的是指知识资本,为研究的方便,我把其人力资本和知识资本合并为智力资本。

裁员和全球化竞争使得员工感到自己在贬值,员工也变得缺少忠诚和奉献精神;如果加强对企业智力资本的投资,使员工变得勤奋好学,富有变革精神、挑战精神,就可能会出现升值,使智力资本成为投资的资本^①。

智力资本(Intellectual Capital,简称IC)是组织知识在组织中的人力、组织和关系的多层面反映。管理以知识为基础的智能(智力资本)的能力成为在这个时代企业生存的关键技能[奎恩(Quinn,1992)]。奎恩(1992)指出,具有有效公司战略的企业组织越来越依靠智力资源的开发和部署,而不依靠物质资产管理,“当一个公司越来越关心它自身以及供应商的内部知识和服务技能时,它会发现其管理重心在偏离对财务和物质资产的监督和部署,而倾向于对人的技能和知识基础的管理,倾向于对公司内和供应商的智力的管理”。在知识经济环境下奋斗的公司需视自身为学习型组织,追求知识资产(智力资本)的持续提高[圣吉(Senge),1990]。不能增强智力资本的组织将无法生存(Antalet al.,1994)。

智力资本理论研究侧重于如员工招聘、发展及奖励,测评人的价值,评估人力资源过程、组织学习及知识管理,并被认为是修改了较乏味的人力资源管理理论^②。

二、研究的目的

智力资本的研究起于笔者长期对知识管理研究的兴趣,但考虑到知识管理研究的范围很大,很难找到理论的切入点,而智力资本的研究自20世纪90年代以来在欧美国家呈现不断发展的研究趋势,国内的研究才刚刚起步,不仅具有理论研究的深度,而且其本身就是前沿的人力资源管理理论,特别是在战略人力资源管理的研究文献中经常能看到智力资本的字眼,因此就选择智力资本管理的研究作为我的博士论文选题方向。它是企业人力资本理论研究的延伸和发展,我们在研究人力资本的时候有可能只看到人,而没有看到在人之外的无形的东西如顾客资本和组织的结构资本。智力资本研究既具有多学科交叉研究的复杂性,又具有实践的可操作性。本书特别注重智力资本中的人的因素,即人在智力资本开发和管理中所扮演的角色。为了适应知识经济发展的要求,我们应该不仅关注人的因素,而且在研究企业的价值创造时,注重于构建智力资本三要素之间的相互作用及相互影响共同创造企业的价值。

① 大卫·约里克(D. Ulrich):《用我的未来而不是我的过去评价我》,载大卫·约里克等《未来人力资源管理:48位世界思想领袖谈人力资源管理变革》,机械工业出版社2003年版,第176页。

② 迈克尔·阿姆斯特朗:《战略人力资源基础》,华夏出版社2004年版,第55页。

第二节 研究思路与结构安排

本书的研究思路是：在研究人力资源与组织绩效或者与经济增长方式关系的过程中，我们常常会只认为人力资源是最重要的因素，但对于人力资源如何产生企业的竞争力、如何对组织的绩效产生影响往往没有深入的理解，通过分析企业的智力资本的概念、构成，人力资本在其中的核心作用，智力资本的构成三因素之间的相互作用，智力资本的开发和转移，智力资本的测量研究，微软公司的智力资本管理实践及我国的一些上市公司智力资本对企业绩效的影响做了实证研究。按照上述思路，本书结构框架（见图1-3）及其安排如下：

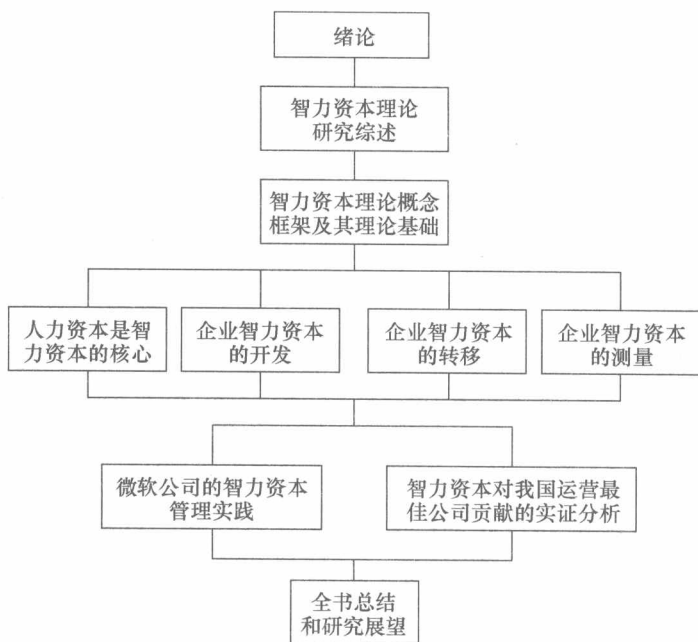


图1-3 本书研究框架

第一章绪论。本章主要介绍研究的背景，指出随着经济时代的变迁，知识经济的发展日益突出智力资本的重要性，我国经济增长方式将发生很大的变化，智力资本对我国经济发展起到重要的作用。企业人力资源管理的发展核心将是对智力资本的管理。在此基础上，本书提出研究的目的、思路 and 结构、方

法和研究创新。

第二章智力资本理论研究述评。对智力资本的理论来源、概念、分类和特征进行阐述,认为智力资本理论研究的两个主要方向即价值创造和价值提取,强调智力资本的测量和报告对相关的理论和实践贡献的重要性。其次,指出智力资本的测量和管理的本质、影响和价值。

第三章智力资本相关概念框架及其理论基础。首先对企业的信息、知识和智力进行区分并分析了这四者之间的相互关系。其次,在对马克思古典资本理论和舒尔茨的现代人力资本理论的分析基础上,认为当代的智力资本理论研究将对经济的发展起决定性作用,并区分了人力资源、人力资本、智力资产、智力资本等几个容易混淆的概念,并提出智力资本开发的意义及形成条件。最后,从组织的内部、资源、演化、能力、知识等方面分析了智力资本管理的六大理论基础,为深入研究提供了理论依据。

第四章人力资本理论是智力资本的核心。在人力资本理论与实践取得的成果基础上,我们需要拓展到对智力资本管理的研究,并认为人力资本在智力资本构成中处于核心地位,并提出三者之间相互作用的机制。

第五章企业智力资本的开发。首先,智力资本开发就是组织通过开发所必要的环境和条件(如信息技术、培训和教育等)来推动智力资本流在组织中知识的创造和传播过程,使组织知识螺旋式地不断地向前延伸,主要包括知识积累、知识共享和知识创造三个方面。其次,创造性地从自组织理论的视角来探讨智力资本的开发,认为企业外在环境的变化要求企业采取自组织的形式来管理智力资本,并提出通过自组织理论来指导智力资本的开发。最后,认为在线学习是IT技术运用到智力资本开发的一种新举措。

第六章企业智力资本的转移。首先,提出智力资本转移的模式。其次,从社会资本理论的视角研究企业如何通过社会资本来促使智力资本的交换和结合,以实现知识的社会化运动,并提出了企业实现这种提升的原则与途径;实践社区将是企业智力资本转移的一种重要形式,实践社区是非正式团体,参加者有共同的兴趣、主题或者联系,在分析实践社区的概念、功能和构成三要素的基础上,提出了在发展和培育实践社区时应注意的问题。最后,论述智力资本的最为成熟的领域——知识产权的转移。

第七章企业智力资本的测量。在知识经济条件下,智力资本已成为企业价值的重要组成部分,其测量也变得越来越重要。先从内部和外部两方面来评述智力资本的测量,内部测量是用来管理、指导和增加公司的智力资本以为公司产生更大的价值提供杠杆作用;外部测量注重提升公司的价值,包括市场价值

与账面价值比率法、托宾 Q 法和基于实物期权等方法，并提出智力资本当前的发展和未来的方向。最后从业务管理方面提出智力资本测量的指标。

第八章微软公司的智力资本管理的实践。通过案例研究的方式对微软公司如何赢得竞争优势进行深入分析，主要从该公司的人力资本管理、组织资本管理和关系资本管理三个方面阐述微软的智力资本管理实践。

第九章智力资本对我国运营最佳公司贡献的实证分析。通过采用 VAIC 法和相关性分析及多元回归分析法对我国 2003 年度运营最佳公司进行实证分析，结果显示：物质资本与企业绩效之间存在显著的正相关关系，结构资本和人力资本对企业绩效也有正向贡献，但统计上不显著，并进行了相应的分析。

第十章全书总结和展望。这部分归纳了本书的研究成果和未来该领域值得研究的相关问题。

第三节 研究方法和研究创新

智力资本的研究刚刚兴起，不同研究背景的研究者从不同的研究视角看问题。巴鲁·列弗（Baruch Lev）认为，无形资产、知识资产和智力资产这几个词是可以相互替换。会计学的文献中一般使用无形资产的概念，经济学家一般使用知识资产的概念，管理学和法律文书中一般使用智力资本的概念^①。本书综合了各家研究所长，采取规范与实证相结合的常规研究范式，多视角地对智力资本的开发与管理进行分析。

一、研究方法

在研究方法上，主要有以下几个特点：

1. 规范研究与实证研究相结合。在对智力资本理论的规范分析的基础上，对微软公司的智力资本进行案例分析，以我国企业为样本，实证分析和检验智力资本是否对企业绩效的提高具有显著的影响，希望通过该研究帮助我们进一步阐明企业智力资本对企业获取和保持市场竞争优势的重要作用，以支持定性理论分析的结论。

2. 运用经济学、社会经济学、管理学、法学、系统论、心理学的基本分析方法，对智力资本进行了跨学科的综合研究。本书第五章运用自组织理论对智力资本的开发进行理论分析，第六章运用了社会经济学的社会资本理论，对

^① 巴鲁·列弗著，王志台、唐春霞、杨明译：《无形资产——管理、计量和呈报》，中国劳动社会保障出版社 2003 年版。

企业通过社会资本促进智力资本来增强企业的核心竞争力进行了综合分析。

3. 注重理论与实践相结合的研究方法。在理论分析的基础上注重其对实践的指导作用,尤其是本书提出的智力资本开发的三种方法(知识共享、知识积累和知识创造)结合使用的理论框架是较好的尝试,提出智力资本的三个构成部分相互作用、相互影响,都对企业具有理论和实践意义。

二、研究创新

企业智力资本的学术研究尚处于萌芽阶段。进入这样一个前景尚不是很明朗的研究领域,对笔者来说既是挑战又是机会。挑战是缺乏比较成熟的研究成果和公认的研究范式值得笔者借鉴,机会是可以有较大的思想自由发展的空间。但是,由于笔者时间、精力和能力所限,只能在智力资本研究的广阔范畴的基础上,将研究侧重于从人力资源管理的视角对智力资本开发和管理进行重点研究。在梳理和继承已有研究成果的基础上,本书在以下五方面进行了开创性研究:

1. 系统梳理智力资本理论方面的研究文献。
2. 从自组织理论和社会资本理论角度阐述智力资本开发和管理。
3. 提出智力资本中的人力资本、组织资本和关系资本之间的互动关系。
4. 总结出智力资本开发框架(即由知识共享、知识积累和知识创造三个构成)。
5. 在研究方法上,本书采用了案例分析和我国公司实证研究的方式,增强了研究的应用价值。

三、研究不足

本书的不足主要有以下几个方面:

1. 智力资本与物质资本是完全不同的资本形态,本书虽然对其进行量化分析,但是,由于在我国上市公司年报所需要的相关变量以及相关数据选择和收集的困难,限制研究分析深度及可信性。
2. 本书没有对智力资本的三个构成分别进行深入研究,一是出于人力资本、组织资本及关系资本管理研究已经逐步走向成熟,对其分别研究很难有新的突破;二是出于对三个构成要素分别研究都是一个很大的工程,因此只是强调了人力资本是智力资本的核心,对于组织资本和关系资本没有进行深入的研究。
3. 基于笔者知识结构和自身能力的限制,对单个企业智力资本价值测量研究还有待进一步深入。