

# 智力资本入股视角下的 企业劳资分配研究

肖曙光◎著



The Research on Enterprise Labor and  
Capital Distribution in the View of  
Intellectual Capital Becoming a Shareholder



经济管理出版社  
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

# 智力资本入股视角下的 企业劳资分配研究

肖曙光◎著



The Research on Enterprise Labor and  
Capital Distribution in the View of  
Intellectual Capital Becoming a Shareholder



经济管理出版社  
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

智力资本入股视角下的企业劳资分配研究/肖曙光著. —北京: 经济管理出版社, 2017. 7

ISBN 978 - 7 - 5096 - 5189 - 6

I. ①智… II. ①肖… III. ①智力资本—关系—企业—分配—研究 IV. ①F014.391  
②F275.4

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 143009 号

组稿编辑: 宋 娜

责任编辑: 赵喜勤

责任印制: 黄章平

责任校对: 赵天宇

出版发行: 经济管理出版社

(北京市海淀区北蜂窝 8 号中雅大厦 A 座 11 层 100038)

网 址: [www.E-mp.com.cn](http://www.E-mp.com.cn)

电 话: (010) 51915602

印 刷: 北京晨旭印刷厂

经 销: 新华书店

开 本: 720mm × 1000mm/16

印 张: 14.5

字 数: 268 千字

版 次: 2017 年 7 月第 1 版 2017 年 7 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978 - 7 - 5096 - 5189 - 6

定 价: 88.00 元

· 版权所有 翻印必究 ·

凡购本社图书, 如有印装错误, 由本社读者服务部负责调换。

联系地址: 北京阜外月坛北小街 2 号

电话: (010) 68022974 邮编: 100836

# 前 言

我国劳动所得比重一直处于较低水平，并且从 20 世纪 90 年代中期以后呈逐步下降趋势。对此，林毅夫（2008）尖锐地指出，在国民收入分配中，资本所得不断上升，劳动所得不断下降，现在经济发展过程中出现的不少突出矛盾和问题都与此有关。通过让智力资本入股参与企业剩余分配可从“源头”上加大国民收入分配调整力度，长效增加劳动所得，从而提高中等收入者比重，调动劳动者积极性；可促进分配规则公平，理顺企业劳资分配关系，从而减少劳资矛盾，助力“和谐企业”建设；可促进我国经济向知识和创新驱动模式转型，从而加快我国经济发展方式转变。

本书运用规范研究与实证研究相结合的研究方法，主要就四个层次的系列问题进行了研究探讨：第一个层次的问题是从新的视角论证智力资本参与企业剩余分配的新型劳资分配机理，具体包括经济形态与资本形态的演进关系、部分与全部智力资本参与企业剩余分配变革的条件、智力资本参与企业剩余分配变革的动力、帕累托改进空间及改进路径等；第二个层次的问题是探讨智力资本参与企业剩余分配的机制（具体包括人力资本、组织资本和关系资本各自分配的原则、内容、顺序与形式等）；第三个层次的问题是从典型案例与大规模实证研究角度进行智力资本参与企业剩余分配变革的收入效应分析，具体包括人力资本、组织资本和关系资本参与企业剩余分配变革的收入效应典型案例以及作为人力资本重要表现形态的股权激励财富动力（劳资分配效应）等；第四个层次的问题是深入研究智力资本参与企业剩余分配的基础理论与制度保障，具体研究了智力资本的量化改进、智力资本流转及智力资本股东有限责任承担、保障智力资本与物质资本具有均等机会和同等权力分享企业剩余的治理制度及会计制度体系重构等问题。

本书围绕智力资本参与企业剩余分配的新型劳资分配这一主旨，从企



业微观个体入手，取得了四大研究成果：

成果一：从经济形态与资本形态的演进关系角度论证了智力资本分享企业剩余的新型劳资分配机理；之前虽有众多学者从利润贡献、激励角度和产权角度论证了人力资本参与企业剩余分配的理论依据，但人力资本毕竟只是智力资本的一部分，前人的研究并没有涉及关系资本和组织资本参与企业剩余分配的理论依据。并且即使是关于人力资本参与企业剩余分配的理论依据论证也没有抓住问题的实质，因为其无法解释利润贡献等因素在传统经济时代一直客观存在的情况下，物质资本主导并独享企业剩余的传统范式仍被长期奉为经典的事实。本书从经济形态与资本形态演进关系角度来论证其理论依据无疑抓住了问题本质，因为新经济形态不但派生了人力资本和智力资本这一新资本形态，而且还使其分享企业剩余的愿望日趋强烈。

成果二：考虑经济发展水平的严重不平衡以及分工结构的巨大差异性，率先从技术和制度上突破现有劳资分配研究的局限性，建立起价值网络化产业组织三类企业劳资分配权威或主导分配范式的一般分析架构，并运用该分析架构令人信服地解决了价值网络化产业组织中的三类企业劳资分配关系问题。具体是，模块制造商的劳资分配范式是一种物质资本主导的“资本雇佣劳动”分配范式，其智力资本注定要被物质资本所雇佣，很难实施智力资本入股制度创新；系统集成商的劳资分配范式是一种智力资本与物质资本共同主导的劳资分配范式。智力资本入股通常采取“部分智力资本”入股形式，实施对象为部分关键智力资本；规则设计商的核心竞争力在“智”而不是“物”，其劳资分配范式是一种智力资本主导下的“劳动雇佣资本”分配范式，该类企业的智力资本入股实施成熟度非常高，通常可选择智力资本全入股形式，实施对象为全体智力资本。在此基础上，本书进一步从企业生命周期角度探究了智力资本参与系统集成商和规则设计商剩余分配的具体类型选择问题。

成果三：智力资本以入股方式参与企业剩余分配须有改革动力，而动力的有无和强弱又主要取决于该项变革能否形成帕累托改进。本书深入研究了部分与全部智力资本参与企业剩余分配变革的条件、智力资本参与企业剩余分配变革的动力、帕累托改进空间及改进路径，为智力资本入股视角下如何实现利益均衡的劳资分配关系提供了科学的理论支持。

成果四：深入研究了智力资本参与企业剩余分配的基础理论与制度保

障,具体研究了智力资本的量化改进、智力资本流转及智力资本股东有限责任承担、保障智力资本与物质资本具有均等机会和同等权力分享企业剩余的治理制度及会计制度体系重构等问题。本书较为圆满地解决了智力资本参与企业剩余分配的一系列基础理论与制度保障问题。

本书通过系统深入研究,得出了七大研究结论:

结论一:整体看来,经济形态历经了农业经济、工业经济以及知识经济三个时期。其中,知识经济又可细分为初级和高级两个阶段。本书研究得出不同时期的主流企业分配范式截然不同,具体是:农业经济时期的主流企业分配范式是比较极端的物质资本主导“租佃制”分配范式;工业经济时期的企业内部分配范式仍然是一种物质资本主导的范式,需要指出的是,此时的物质资本所有者与智力资本所有者的分配关系是与农业经济时期不同的“资本雇佣劳动”形式,物质资本所有者在享有更多收益的同时也需要承担更大的风险;在知识经济初级阶段,主流企业形态是智力资本与物质资本共同主导的企业劳资分配范式;知识经济高级阶段,主流企业形态的内部分配范式是一种智力资本主导的“劳动雇佣资本”分配范式。

结论二:知识经济时代,由于智力资本的沉淀成本不可忽略以及物质资本的沉淀成本的减少和转移,智力资本参与企业剩余分配的愿望日趋强烈,企业智力资本入股无疑顺应了时代发展要求。智力资本有机融合了物质资本和人力资本,智力资本产权不能想当然地归资方所有,也不是简单地归劳方所有,其产权存在一个分割问题。具体是,智力资本中的人力资本产权应完全划归劳方所有,而智力资本中的关系资本和组织资本的形成和增值具有共有性,没有唯一的专属人格化产权主体,其产权应在劳资双方之间进行合理的分割。

结论三:智力资本分为人力资本、组织资本和关系资本三部分,因此,智力资本入股具体涉及人力资本入股、组织资本入股和关系资本入股三部分。可见,智力资本入股并非人力资本入股,它比人力资本入股更为现实也更为复杂。从宏观演进轨迹来看,有效率的企业智力资本入股演进路径是从 $A_{33}$ 点向 $C_{11}$ 点展开梯度性发散蔓延。对于企业来说,选取企业智力资本入股路径的关键在于企业找准自己的位置,再根据实际情况选择部分还是全部智力资本入股方式。

结论四:智力资本入股是一项复杂、敏感的利益分配改革,虽然顺应了时代发展要求,具备强大的时代变革动力,但也必然涉及利益的冲突。



智力资本参与企业剩余分配变革须有改革动力，而改革动力的有无和强弱又主要取决于该项变革能否形成帕累托改进。这就要求笔者由过去仅关注政府或资方收益的单一求解转变为同时关注政府、资方和劳方三方的综合收益求解，最终达到一个各利益主体都可接受的帕累托平衡点。理论上，本书通过数理推理找到了智力资本入股参与企业剩余分配形成帕累托改进的条件和路径。实践中，本书通过案例与大规模实证分析得出，在我国，智力资本入股参与企业剩余分配确实为企业劳资双方的收益带来了积极影响。

结论五：智力资本的流转制度安排是智力资本参与企业剩余分配的重要保障。智力资本的流转具有两层含义：一是指智力资本参与企业的运营过程，首先转化为货币资本，进而转化为储备资本、生产资本、商品资本三种形态，最终回到货币资本形态，实现企业增值；二是指智力资本及其载体在企业内及企业间的流转。如果将企业作为一个研究系统，则企业智力资本的流转可分为两种形式：一是智力资本对企业的流入与流出；二是企业智力资本的内部流动。这两种形式的智力资本流动都将给智力资本入股企业和股东产生重要影响，都需要构建相应的合理制度安排保障。

结论六：智力资本股东获取股权收益必须承担有限责任，智力资本承担有限责任可以通过建立智力资本责任承担救济机制、智力资本承担有限责任的赔付备用基金和保证有限责任制来实现，责任承担的整体路径是，当企业仅发生亏损并未破产时，应先启用企业公积金弥补亏损，不足部分再由智力资本股东和物质资本股东按股权比例共同弥补，此时才启用智力资本股东的清偿备用金，若仍然不足，可根据保证有限责任机制以及智力资本责任承担救济机制予以清偿，清偿后智力资本承担的有限责任消除。

结论七：传统企业治理模式实行的是以物质资本为基础的“单边治理”，治理的目标是怎样使物质资本所有者的剩余索取权得到最优保障。在实行智力资本入股改革后，企业股东不再局限于物质资本股东，企业治理模式实行的是以物质资本和智力资本为基础的“多边治理”，公司治理的目标不再是物质资本股东利益最大化，而是保障物质资本所有者和智力资本所有者享有平等的剩余索取权，实现包括智力资本与物质资本股东在内的所有者权益最大化。本书认为，智力资本入股改制后的企业治理风险防控需要结合智力资本与物质资本的差异性构建相应的制度安排妥善解决好三类“相容性”问题：①解决利益主体因利益不一致而引起的利益相容性问



题；②解决代理人能力与企业发展要求不相容而引起的能力相容性问题；③解决信息不对称、信息不完全和信息不完美与企业抉择要求不相容而引起的信息相容性问题。

本书的学术价值主要体现在：研究成果在理论上将推进企业理论和分配理论的完善和发展，在实践中将为我国企业实施智力资本入股新型范式变革及通过该变革理顺劳资分配关系、实现劳动所得比重的可持续动态均衡提高提供理论支持平台。这些研究成果不仅对企业界、行业协会、劳资个体有指导和启发作用，而且对宏观和中观决策层也具有参考价值。

# 目 录

|                               |    |
|-------------------------------|----|
| 第一章 导论 .....                  | 1  |
| 第一节 研究文献回顾与述评 .....           | 1  |
| 一、智力资本研究文献回顾与述评 .....         | 1  |
| 二、初次分配研究文献回顾与述评 .....         | 3  |
| 第二节 研究意义 .....                | 8  |
| 第三节 理论基础 .....                | 10 |
| 一、“DIM”产业组织分析范式理论 .....       | 10 |
| 二、委托—代理理论 .....               | 11 |
| 三、不完全契约理论 .....               | 12 |
| 第四节 体系结构与研究内容 .....           | 13 |
| 第五节 研究方法 .....                | 15 |
| 第二章 智力资本入股视角的新型劳资分配机理研究 ..... | 16 |
| 第一节 智力资本参与企业剩余分配的已有论证回顾 ..... | 16 |
| 第二节 基于经济形态演进视角的企业分配机理新探 ..... | 17 |
| 一、新视角下的主流企业分配范式分析架构的构建 .....  | 17 |
| 二、农业经济时期的主流企业分配范式分析 .....     | 18 |
| 三、工业经济时期的主流企业分配范式分析 .....     | 19 |
| 四、知识经济初级阶段的主流企业分配分析 .....     | 20 |
| 五、知识经济高级阶段的主流企业分配范式分析 .....   | 22 |
| 第三节 智力资本参与企业剩余分配的改革动力探究 ..... | 24 |
| 一、智力资本参与企业剩余分配的改革动力条件分析 ..... | 24 |
| 二、单维资方动力观下的求解分析 .....         | 25 |



|                                         |    |
|-----------------------------------------|----|
| 三、单维劳方动力观下的求解分析 .....                   | 26 |
| 四、多维动力观下的求解分析 .....                     | 26 |
| 第四节 智力资本参与企业剩余分配变革的实施路径研究 .....         | 27 |
| 一、智力资本参与企业剩余分配变革的宏观实施<br>路径研究 .....     | 27 |
| 二、智力资本入股实施的微观路径分析 .....                 | 29 |
| 第五节 本章小结 .....                          | 31 |
| 第三章 智力资本入股视角的新型劳资分配机制研究 .....           | 33 |
| 第一节 智力资本的量化与产权分割研究 .....                | 33 |
| 一、企业智力资本的量化模式新探 .....                   | 33 |
| 二、智力资本的产权分割 .....                       | 35 |
| 第二节 企业人力资本入股的新型劳资分配机制探讨 .....           | 36 |
| 一、人力资本入股的劳资收入模式与分配依据 .....              | 36 |
| 二、人力资本入股的劳资分配顺序 .....                   | 38 |
| 第三节 企业组织资本入股的新型劳资分配机制探讨 .....           | 40 |
| 一、企业组织资本入股的劳资收入模式与分配依据 .....            | 40 |
| 二、组织资本入股的劳资分配顺序 .....                   | 40 |
| 第四节 关系资本入股变革的劳资分配机制研究 .....             | 41 |
| 一、关系资本入股的劳资收入模式与分配依据 .....              | 41 |
| 二、关系资本入股的劳资分配顺序 .....                   | 42 |
| 第五节 本章小结 .....                          | 42 |
| 第四章 智力资本入股的财富动力行业差异性研究 .....            | 44 |
| 第一节 股权激励财富动力行业差异性的机理分析 .....            | 45 |
| 一、企业资源结构不同导致了股权激励财富动力的总量<br>行业差异 .....  | 45 |
| 二、不同的企业内部威权范式决定了股权激励财富动力的<br>结构差异 ..... | 47 |
| 三、总量与结构的差异叠加决定了最终的分项财富动力<br>行业差异 .....  | 50 |
| 第二节 股权激励财富动力条件的理论求解与行业差异性 .....         | 52 |

|                                       |     |
|---------------------------------------|-----|
| 一、股权激励财富动力分析模型的构建 .....               | 52  |
| 二、股权激励总量财富动力条件的理论求解与行业<br>差异性 .....   | 53  |
| <b>第三节 股权激励财富动力行业差异性的实证分析</b> .....   | 58  |
| 一、样本选择与数据来源 .....                     | 58  |
| 二、股权激励实施情况的描述性统计 .....                | 58  |
| 三、股权激励对上市公司价值影响的行业差异性<br>实证分析 .....   | 69  |
| <b>第四节 本章小结</b> .....                 | 82  |
| <b>第五章 智力资本入股的劳资分配效应案例研究</b> .....    | 84  |
| <b>第一节 人力资本入股对企业劳资收益影响的案例分析</b> ..... | 84  |
| 一、案例公司——青岛海尔简介 .....                  | 85  |
| 二、方案实施 .....                          | 85  |
| 三、人力资本入股对企业资方收益的影响 .....              | 87  |
| 四、人力资本入股对企业劳方收益的影响 .....              | 90  |
| <b>第二节 组织资本入股对企业劳资收益影响的案例分析</b> ..... | 92  |
| 一、案例公司——思源电气企业简介 .....                | 92  |
| 二、组织资本入股实施方案简介 .....                  | 92  |
| 三、组织资本入股对企业资方收益的影响 .....              | 93  |
| 四、组织资本入股对企业劳方收益的影响 .....              | 96  |
| <b>第三节 关系资本入股对企业劳资收益影响的案例分析</b> ..... | 98  |
| 一、案例企业简介 .....                        | 98  |
| 二、关系资本入股实施方案 .....                    | 99  |
| 三、关系资本入股对企业资方收益的影响 .....              | 99  |
| 四、关系资本入股对企业劳方收益的影响 .....              | 102 |
| <b>第四节 本章小结</b> .....                 | 103 |
| <b>第六章 智力资本入股的资本流转及责任承担研究</b> .....   | 104 |
| <b>第一节 改制后的智力资本流转问题探究</b> .....       | 104 |
| 一、企业智力资本的流入与流出 .....                  | 104 |
| 二、企业智力资本的内部流动探讨 .....                 | 106 |



|                                     |     |
|-------------------------------------|-----|
| 第二节 智力资本入股股东的有限责任承担·····            | 107 |
| 一、智力资本承担有限责任的原则和障碍·····             | 107 |
| 二、智力资本承担有限责任的制度安排·····              | 108 |
| 第三节 本章小结·····                       | 109 |
| 第七章 智力资本入股的治理制度重构及其风险防范研究 ·····     | 111 |
| 第一节 企业治理含义的界定·····                  | 111 |
| 第二节 企业治理研究文献综述·····                 | 112 |
| 一、国外学者关于企业治理研究文献综述·····             | 112 |
| 二、国内学者关于企业治理研究文献综述·····             | 117 |
| 第三节 智力资本入股的通用治理结构重构研究·····          | 119 |
| 一、智力资本入股前后企业治理模式的比较·····            | 119 |
| 二、智力资本入股后企业治理重心的探寻·····             | 120 |
| 三、智力资本入股后的通用治理制度安排·····             | 121 |
| 第四节 “DIM”新范式下智力资本参与剩余分配的专题治理研究····· | 122 |
| 一、智力资本参与模块制造商剩余分配的治理研究·····         | 123 |
| 二、智力资本参与系统集成商剩余分配的治理研究·····         | 124 |
| 三、智力资本参与规则设计商剩余分配的治理研究·····         | 126 |
| 第五节 智力资本入股企业的通用风险防范·····            | 129 |
| 一、企业治理的本质及其风险防范分析框架构建·····          | 129 |
| 二、利益相容性风险及其防范制度安排·····              | 130 |
| 三、代理人能力相容性风险及其防范制度安排·····           | 132 |
| 四、信息相容性风险及其防范制度安排·····              | 134 |
| 第六节 本章小结·····                       | 136 |
| 第八章 智力资本入股的会计制度安排研究 ·····           | 137 |
| 第一节 会计的职能本质及其制度安排整体分析框架构建·····      | 137 |
| 一、会计的职能本质分析·····                    | 137 |
| 二、传统会计制度在智力资本入股企业的局限性·····          | 138 |
| 三、智力资本入股企业的会计制度安排整体分析框架构建·····      | 140 |

|                           |     |
|---------------------------|-----|
| 第二节 智力资本入股企业的会计确认记录制度安排   | 141 |
| 一、传统会计确认记录制度在智力资本入股企业的局限  | 141 |
| 二、智力资本构成要素确认制度安排          | 141 |
| 三、智力资本构成要素产权归属确认记录安排      | 144 |
| 第三节 智力资本入股企业的会计核算制度安排     | 145 |
| 一、智力资本投入成本会计制度安排          | 145 |
| 二、智力资本价值变动会计制度安排          | 146 |
| 三、智力资本权益分配会计制度安排          | 148 |
| 第四节 智力资本入股下企业会计报告制度安排     | 149 |
| 一、智力资本会计报告现状与缺陷           | 150 |
| 二、智力资本三大传统会计报表中的报告        | 151 |
| 三、智力资本信息披露报表的单独编制         | 155 |
| 第五节 本章小结                  | 157 |
| 第九章 主要结论、研究创新和未竟领域        | 158 |
| 第一节 主要结论                  | 158 |
| 第二节 研究创新                  | 160 |
| 第三节 未竟领域                  | 161 |
| 附录 1 中国证监会颁布的上市公司员工持股办法   | 162 |
| 附录 2 中国证监会颁布的上市公司股权激励管理办法 | 169 |
| 附录 3 安徽省所涉人力资本作价入股政策文件    | 185 |
| 附录 4 温州市人力资本出资入股政策        | 191 |
| 附录 5 上海浦东新区人力资本出资办法       | 196 |
| 附录 6 江苏省推进技术股份化的若干意见      | 198 |
| 附录 7 上海市关于知识产权投资入股登记办法    | 201 |
| 附录 8 湖南省以专利使用权出资登记注册公司的规定 | 203 |
| 附录 9 河北省推进专利权作价出资入股的试行办法  | 205 |
| 参考文献                      | 207 |
| 后 记                       | 217 |

# 第一章 导 论

本章讨论了以下几个方面问题：一是回顾与述评国内外研究现状；二是阐释本书的研究意义与主要理论基础；三是本研究的体系结构、内容与方法。

## 第一节 研究文献回顾与述评

### 一、智力资本研究文献回顾与述评

在智力资本研究领域，国内大多数学者的研究重心集中在人力资本领域，在这一领域，形成了大量的研究文献，近年来，随着国外智力资本研究的兴起，国内也有一些学者开始将研究视角转向智力资本研究，不过从现有所能检索到的文献来看，这类研究还大多停留在智力资本的概念阐释、效用论证和国外研究转述层面上。但人力资本毕竟不能与智力资本画等号，两者之间存在非常明显的差异。按大多数学者的观点，智力资本大体分为人力资本、组织资本和关系资本三部分，准确地说，智力资本与人力资本的关系是一种包含与被包含的关系，人力资本只是智力资本的一部分。

国外智力资本研究主要围绕四个主题展开：一是围绕智力资本的概念主题展开研究。迄今为止，在智力资本的概念研究上大体形成了四种主张或流派：①无形资产论主张或流派，以 Hudson（1993）为代表的学者认为智力资本是使组织得以运作，并为组织提供附加价值，通过与相关环境的配合来实现卓越组织目标的无形资产的总和。②价值资源论主张或流派。



该派学者认为智力资本没有实体但有价值,是企业特有的可以创造价值的资源。③人力资本论主张或流派。该派学者以 Boudreau 和 Ramstadl (1997) 为主要代表,他们认为智力资本与人力资源管理紧密相连,人力资本即企业员工的知识和能力,是企业竞争力的源泉;而智力资本是企业员工能力与承诺的乘积,依附于员工的意识和态度。④知识管理论主张或流派。以 Andriessen D. (2001) 为主要代表的一些学者认为,智力资本是在企业活动中由组织知识转化而来的能够使企业实现市场价值和增值的资源的总和,是企业的知识、资源以及能力的综合结果。二是围绕智力资本的结构主题来展开研究。归纳起来,该主题研究主要有四种结构主张或观点:①两要素主张或观点,认为智力资本分为组织资本和人力资本 (Roos et al., 1997; OECD, 1999)。②三要素主张或观点,认为智力资本分为人力资本、组织(结构)资本和关系资本 (Stewart, 1997; Brennan and Connell, 2000; Sanchez et al., 2000; Guthrie, 2001; Sveiby, 2001)。③四要素主张或观点,认为智力资本分为人力资本、客户资本、战略联盟资本和组织资本 (Leliaert et al., 2003)。④五要素主张或观点,认为智力资本分为人力资本、客户(关系)资本、组织资本、过程资本和创新资本 (Edvinsson, 1997)。本书认为,将智力资本划分为人力资本、组织资本和关系资本较好地反映了智力资本的本质和特性。关系资本作为企业各种关系的总和,具有很强的变动性,与较稳定的组织资本有着质的不同,因而不能归类于组织资本。而过程资本和创新资本都是体现企业组织的运作管理情况的企业组织的某一要素,过程资本和创新资本并不适合作为一种独立的资本单列,从根本上讲,过程资本和创新资本属于组织资本的一种表现形态。三是围绕智力资本的量化主题展开研究。学者们从不同的角度进行了探究,归纳起来,智力资本的量化研究大致有三种量化思路:①成本法量化思路。以投入的成本为基础,以所投成本来计算智力资本价值。②市场交易法量化思路。以交易过的同类资本市场价值为基础,并在此基础上加以适当调整,得出待评估的智力资本的价格。③收益法量化思路。以收益为基础,以获得的超额收益为依据来计算智力资本价值。四是围绕智力资本的作用与影响主题来展开研究。众多学者运用不同方法对该主题进行了大量研究 (Bontis, 1998; Zhen et al., 1999; Hurwitz et al., 2002; Rylander and Peppard, 2003; Mavridis, 2004; Chen et al., 2005; Tan et al., 2007; Kamath G. B., 2008; Daniel Z. et al., 2010; María D. L. et al., 2011), 研究得出智



力资本对企业的业绩和战略目标的实现有着重要影响,有助于克服传统环境管理系统的缺点。

## 二、初次分配研究文献回顾与述评

在初次分配研究领域,国内外文献大致可分为两类:一类是在物质资本主导并独享企业剩余的传统范式下的分配研究;另一类是主张由人力资本与物质资本共同主导并分享企业剩余的范式下的分配研究。

### 1. 物质资本主导范式下的分配研究

物质资本主导范式下的分配研究主要围绕五个主题展开:一是初次分配的原则。二是初次分配的具体内容与形式。三是初次分配中政府、资方和劳方的受益格局、格局效应及其成因,刘迎秋阐述了现存收入分配制度的不合理性,例如企业中存在严重的“脑体收入倒挂”现象,其特征是脑力劳动者的收入低于体力劳动者,高技术含量的劳动收入低于低技术含量的劳动收入,表现为两类劳动收入的倒置,同时还指出“脑体收入倒挂”的根本原因是对人力资本的重视不足。四是企业工资的决定机制。五是政府的责任及干预初次分配的方式与行为选择。针对这些问题,国内外学者进行了大量探讨并有不同的理论主张和解释。

### 2. 人力资本与物质资本共同主导范式下的分配研究

研究主要集中在四个方向:

第一,从激励角度探讨了人力资本参与企业剩余分配的必要性。在国外,Alchian 与 Demseiz 从企业团队生产的角度做了相关研究,提出了企业管理者应该拥有剩余索取权。Jensen 和 Meckling (1976) 则从理论上研究了管理者参与收入分配的内在机制。Hart 和 Moore (1990) 认为,剩余控制权应该给予对投资决策起重要作用的一方。Holmstrom 和 Tirole (1989) 的研究认为所有权应该分配给那些难以估计贡献价值的投入要素。Stiglitz J. E. (1974) 研究表明在产品是经理人和可观测规避风险的情况下,分成合约能够帮助解决这种代理问题。分成合约减少了委托代理带来的风险,相应会增加代理人由于努力工作而获得的报酬。20 世纪 80 年代,Stiglitz J. E. 等又提出了“利益相关者理论”(Stakeholder Theory)。该理论认为,企业的目标应是企业价值最大化,不只是股东利益最大化,企业应通过有效的制度安排照顾所有“利益相关者”的利益,“利益相关者”理应分享企业剩余和控



制权。企业相关利益者包括股东、债券持有者和贷款者等，如债权人、投资者、工人、经营者，有的甚至还包括地方权力部门和供应商、某些顾客等（Gorton, Schmid, 2000）。“利益相关者”理论将经营者、工人等人力资本所有者作为企业控制者之一，但仅从利益分享的角度，没有突出人力资本的“产权”性质。在国内，周其仁（1996）分析了人力资本不同于物质资本的特征，如人力资本与其载体的不可分离性，人力资本只能激励而不能压榨等，并从人力资本的应用只可激励而无法压榨的前提出发，进一步论证认为，是企业人力资本的存在保证了企业的非人力资本的保值、增值和扩张。因此认为“企业是人力资本与非人力资本的一个特别合约”，企业的人力资本所有者也应该拥有企业所有权。杨瑞龙、聂辉华（2006）认为正是由于契约的不完全存在，当事人有可能面临被“敲竹杠”的风险而做出错误的决断，从而致使事前约定的最优契约失效。由于未来存在不确定性，因此允许人力资本分享企业剩余，使人力资本与物质资本的目标一致，从而在一定程度上可以减少交易成本。

第二，从利润贡献和产权等角度探讨了人力资本参与企业剩余分配的理论依据。在国外，传统的经济理论认为经济增长必须依赖于物质资本和劳动力的增加，但 Theodore Schultz 认为，科研开发、知识、智慧投资理财、管理技术等人力资本的提高对经济增长的贡献远比物质资本、劳动力简单的数量增加重要得多<sup>①</sup>。社会经济制度发展的最显著的特征就是人力资本的动态增长。他先后发表了《新出现的经济现象与高等教育的关系》、《人力资本的投资》、《由教育形成的资本》等一系列前瞻性与开创性的专著与论文，构建了人力资本理论体系，并成为“研究人力资本理论的先驱者”，于 1979 年获得诺贝尔经济学奖。在 Theodore Schultz 之后，Edward Denison 运用实证计量的方法证明了人力资本在经济增长中的作用。他最著名的研究成果是通过精细的分解计算，论证出美国 1929 ~ 1957 年的经济增长有 23% 归功于教育的发展，即对人力资本投资的积累。Jacob Mincer（1957, 1974）用收益函数论述了收入的决定以及导致收入差别的原因和规律等问题。他认为，在经济增长过程中人力资本发挥了双重作用：其一，人力资本作为一种由教育和培训产生的技能存量，在生产总产出的过程中与物质资本相协调；其二，作为一种知识存量和创新源泉，人力资本是经济增长的一个

① 西奥多·W. 舒尔茨. 论人力资本投资 [M]. 吴珠华等译, 北京: 北京经济学院出版社, 1990.