



教育部 211 工程重点学科建设资助项目

主编 高 闯

企业智力资本 管理

◎ 袁庆宏 著



经济管理出版社

辽宁大学工商管理学院文库

主编 高 闻

企业智力资本管理

袁庆宏 著

经济管理出版社

责任编辑 卢小生

版式设计 徐乃雅

责任校对 贾全慧

图书在版编目 (CIP) 数据

企业智力资本管理/袁庆宏著. — 北京: 经济管理出版社,
2001.1

(辽宁大学工商管理学院文库)

ISBN 7 - 80162 - 110 - 7

I. 企 ... II. 袁 ... III. 知识经济 - 应用 - 企业管理
IV. F270

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2000) 第 83269 号

辽宁大学工商管理学院文库 主编 高 闯

企业智力资本管理

袁庆宏 著

出版: 经济管理出版社

(北京市新街口六条红园胡同 8 号 邮编: 100035)

发行: 经济管理出版社总发行 全国各地新华书店经销

印刷: 国防工业出版社印刷厂

850×1168 毫米 1/32 6.375 印张 152 千字
2001 年 1 月第 1 版 2001 年 1 月北京第 1 次印刷
印数: 1—6000 册

ISBN 7 - 80162 - 110 - 7/F·105

定价: 15.00 元

·版权所有 翻印必究·

凡购本社图书, 如有印装错误, 由本社发行部负责调换。

通讯地址: 北京阜外月坛北小街 2 号 邮编: 100836

联系电话: (010) 68022974

辽宁大学工商管理学院
文库编辑委员会

顾 问 成思危 王梦奎
陈佳贵 厉以宁
赵纯均 程 伟

主 编 高 闯

编 委 (按姓氏笔划为序)

王 征	王海鹰	刘力钢
李成滨	李继忠	沈宏达
肖 升	张肃旬	周 洁
姚海鑫	赵德志	高 闯
唐晓华	黄继忠	彭好荣
戴伯勋	魏永德	

总 序

在新世纪的钟声即将敲响之际，辽宁大学工商管理学院大型学术文库终于问世了。文库的推出，是以我们思想的结晶为新世纪献上的一份厚礼，也是为了承载我们生命中最值得付出努力的社会责任。

工商管理学院的前身是始建于 50 年代初期的东北财经学院工业经济系。历经 50 年的发展，学院现有企业管理博士学位授权点和工商管理学科博士后流动站，产业经济学、企业管理、会计学三个硕士学位授权点，MBA 学位授权点，工商管理、会计学、市场营销、旅游管理和注册会计师专门化等五个本科专业和方向。在秉承着向学子们传授先行者们的智慧凝结的知识与真理这一大学使命的同时，面对经济全球化的趋势，面对知识经济时代的挑战，面对科技进步和信息革命的浪潮，面对我国企业管理理论和实践的发展所提供的经济学和管理学领域极其丰富的研究课题，作为从事工商管理教学与研究的学者，我们思考的是：我们应该选择什么？我们应该承担什么？我们应该以怎样的方式来记录我们经历的种种和我们所思考的一切？正是在这样的背景下，工商管理学院为读者呈现出这套学术文库。

文库作者为近年来在经济学和管理学领域颇有建树并崭露头角的、以中青年博士和教授为主体的学者群。他们不仅有较为扎实的现代管理理论和现代经济理论功底，而且对中国经济和中国企业管理有深刻的了解和感受。因此，文库的每一本著作既具理论的前沿性，又体现出融知识性、理论性和实用性为一体的特

色。

文库的内容涵盖以下几个方面：一是经济学原理在产业经济、区域经济实践中的应用研究。包括区域内经济不平衡增长研究，以博弈论分析经济政策的取向研究，老工业基地产业结构调整和优化研究等。二是企业组织和管理理论在企业实践中的应用和创新研究。包括公司治理结构和公司融资理论，组织创新与企业可持续发展，智力资本理论与企业核心资源开发，以及公司财务战略、市场营销等。三是高新技术产业发展与企业信息化建设研究。

我们本着出精品、出好书的原则，推出文库。希望文库的出版有助于推动中国经济管理理论的繁荣，同时，也期待着社会各界，尤其是经济学界和管理学界的同仁予以关注。

文库的出版得到了教育部 211 工程重点学科建设基金的资助和经济管理出版社的鼎力支持，经济学界、管理学界的领导和学术前辈给予了极大的鼓励并担任文库的顾问，在此，我谨代表辽宁大学工商管理学院向他们致以诚挚的谢意。

高 闯

2000 年 10 月 8 日

目 录

0 导 论/（1）

0.1 主题义解/（1）

0.1.1 从智力、资本到智力资本/（2）

0.1.2 “智力资本”还是“知识资本”？/（6）

0.2 相关概念辨析/（8）

0.3 本书的构思/（10）

0.3.1 大前提/（10）

0.3.2 基本研究思路/（12）

1. 智力资本理论探源/（14）

1.1 经济学理论中对经济发展源泉的探索历程/（14）

1.1.1 从亚当·斯密对劳动分工的研究说起/（15）

1.1.2 新古典经济学兴起及在解释经济增长与 发展方面的局限/（16）

1.1.3 新增长经济学的产生及发展/（17）

1.1.4 路径依赖理论对于企业知识积累过程 机理的揭示/（19）

1.2 管理思想演进的另一个视角：企业管理资源的 认识历程/（20）

1.2.1 以泰罗为代表的古典管理理论：企业资源的含义

- 由技术、设备到工作研究/ (20)
 - 1.2.2 行为科学理论的兴起：企业资源研究由物的因素的理性化试图扩展到人的因素的理性化/ (22)
 - 1.2.3 管理理论丛林的出现：企业资源因素研究方面的理性综合/ (23)
 - 1.2.4 企业文化理论的兴起：管理思想演进中的非理性倾向/ (23)
 - 1.2.5 全球化与信息时代的“新管理理论丛林”问题：企业管理资源的多角度认识/ (24)
 - 1.2.6 “资源人”假设与能力本位思想/ (26)
 - 1.3 企业竞争优势理论的评述/ (27)
 - 1.3.1 企业竞争优势外生论/ (27)
 - 1.3.2 企业资源基础论/ (29)
 - 1.3.3 企业内在成长论/ (30)
 - 1.3.4 企业（核心）能力理论/ (31)
 - 1.3.5 以新制度主义理论为基础的观点/ (32)
 - 1.3.6 将知识管理看作企业竞争优势来源的新理论/ (33)
-

2. 智力资本及其管理：管理理论的一个新视角/ (36)

- 2.1 智力资本概念的形成与发展/ (36)
 - 2.1.1 智力资本概念的提出/ (36)
 - 2.1.2 以斯堪的亚公司为典型的企业管理实践方面的贡献/ (41)
- 2.2 智力资本基本构成的代表性观点及评述/ (44)
 - 2.2.1 智力资本基本构成的广义说、次广义说和狭义说/ (44)
 - 2.2.2 智力资本内部关系分析模型/ (49)

- 2.3 从人本管理到能本管理：智力资本管理的
经济性分析/ (51)
 - 2.3.1 智力资本管理的经济性问题/ (51)
 - 2.3.2 人本管理方式经济性的研究思路/ (51)
 - 2.3.3 从人本管理到能本管理：企业管理方式经济合
理性的阶段模型的提出/ (53)
 - 2.4 研究智力资本管理的一般框架的构建/ (56)
 - 2.4.1 智力资本的管理问题/ (56)
 - 2.4.2 研究智力资本管理的一般框架/ (57)
-
- 3. 企业智力资本的源泉：人力资本管理/ (61)
 - 3.1 智力资本理论赋予企业人力资本以新的含义/ (61)
 - 3.1.1 人力资本的一般含义/ (61)
 - 3.1.2 从人力资本到智力资本/ (63)
 - 3.1.3 人力资本管理的基本思路/ (64)
 - 3.2 识别企业人力资本的价值/ (65)
 - 3.2.1 作为企业竞争优势来源的人力资本
特性分析/ (65)
 - 3.2.2 企业人力资本的技能类型分析/ (68)
 - 3.2.3 知识型企业中的人力资本的主要特征/ (70)
 - 3.3 企业人力资本的价值管理战略：如何促进人力
资本升值？/ (72)
 - 3.3.1 企业人力资本增值的两条思路/ (72)
 - 3.3.2 企业人力资本增值的途径分析/ (73)
 - 3.3.3 当前企业人力资源管理的新趋势/ (80)
 - 3.4 企业激励方式与制度安排角度的新认识：企业如何拥
有人力资本？/ (83)
 - 3.4.1 企业人力资本产权与企业所有权安排/ (83)

- 3.4.2 企业所有权分配合约的理性选择/ (84)
 - 3.4.3 企业人力资本的管理层次上的激励/ (85)
-

4. 推动智力资本增值的杠杆：知识管理/ (87)

- 4.1 知识经济时代对知识的作用的重新认识/ (87)
 - 4.1.1 德鲁克论知识社会的管理挑战/ (87)
 - 4.1.2 认识知识管理的一个前提：此“知识”已非彼“知识” / (90)
- 4.2 知识的分类与性质/ (91)
 - 4.2.1 知识的特性/ (91)
 - 4.2.2 知识的分类/ (94)
- 4.3 企业知识创造与变换模型及其实现条件/ (98)
 - 4.3.1 企业知识系统的形成过程模型/ (98)
 - 4.3.2 隐性知识与显性知识互动的知识变换模型及其例证/ (100)
 - 4.3.3 企业知识转换的实现条件/ (104)
- 4.4 知识管理的理论与实践/ (106)
 - 4.4.1 知识管理的含义与内容/ (106)
 - 4.4.2 企业知识管理的影响要素分析/ (109)
 - 4.4.3 两种典型的企业知识管理战略/ (111)
 - 4.4.4 知识管理的实施步骤与效用/ (115)
- 4.5 知识管理思想对企业及其管理理论的深刻影响/ (116)
 - 4.5.1 知识理论对于企业理论的基本问题的阐释/ (116)
 - 4.5.2 知识管理理论对一些企业管理前沿理论的解释/ (119)

-
- 5. 支持智力资本运行的组织环境：结构资本/ (123)**
- 5.1 结构资本的一般理论/ (124)
- 5.1.1 有关结构资本的含义的探讨/ (124)
- 5.1.2 结构资本作为企业智力资本构成部分的理论基础/ (126)
- 5.1.3 与组织资本理论的比较与借鉴/ (127)
- 5.1.4 结构资本的特性分析/ (132)
- 5.1.5 结构资本开发的一个研究框架：
“体一流一场”模型/ (133)
- 5.2 组织结构/ (133)
- 5.2.1 组织结构与结构资本存量/ (133)
- 5.2.2 有利于结构资本增值的组织结构的变革/ (135)
- 5.3 组织学习/ (141)
- 5.3.1 组织流程与组织学习/ (141)
- 5.3.2 组织学习的基本概念/ (142)
- 5.3.3 有利于结构资本增值的组织学习改进/ (144)
- 5.4 组织文化/ (148)
- 5.4.1 组织文化理论的反思与评价/ (148)
- 5.4.2 结构资本增值与组织文化管理/ (153)
-
- 6. 实现智力资本升值的关键：客户资本管理/ (161)**
- 6.1 客户资本的含义与特征/ (161)
- 6.1.1 客户资本的提出/ (161)
- 6.1.2 客户资本的含义/ (162)
- 6.1.3 客户资本的主要特征/ (163)
- 6.2 客户资本思想出现的现实背景和理论基础/ (164)
- 6.2.1 客户资本思想出现的现实背景/ (164)

- 6.2.2 客户资本思想出现的理论基础/ (165)
 - 6.3 有利于智力资本增值的客户资本管理/ (170)
 - 6.3.1 认识市场：企业客户资本的环境分析/ (170)
 - 6.3.2 客户细分：客户资本投资的理性选择/ (171)
 - 6.3.3 客户管理状况分析：客户资本的衡量/ (172)
 - 6.3.4 与客户共同学习：客户资本增值的实现/ (174)
-

参考文献/ (179)

后记/ (188)

导 论

0.1 主题义解

智力资本理论的出现，是知识在经济发展中尤其是在企业发展中的重要性不断提高的结果。智力资本的概念是一个全新的提法，但智力资本思想的产生有着其深厚的历史渊源。

本书的主题是全面阐述智力资本的概念、内容以及管理学意义，在对智力资本思想的学术渊源和发展脉络进行分析的基础上，构建智力资本管理理论研究的一般框架，并阐释其基本内容。

由于智力资本在国际范围内是个全新的提法，在国内的学术界认识更难统一（甚至对“智力资本”一词的翻译仍有争议，是智力资本还是知识资本，两派各执己见）。智力资本的概念与相近的人力资本、人力资源、无形资产等概念有何区别与联系？提出这一概念的意义何在？其内涵与外延如何界定？目前大多数关于智力资本的研究文献尚没有对这些问题做正面的界定，也没有进行相近概念之间的辨析。本书的目的不是要详尽界定并解释许多概念，但是任何人在研究中必定会使用许多概念，为了避免发

生误解，保持被使用的概念在内涵上的同一性，对智力资本及相关概念作某种说明应该是有益处的。

0.1.1 从智力、资本到智力资本

“智力”与“资本”相联系形成“智力资本”的概念，并不是两个名词的简单相加，而是将两个名词各赋予了新的含义之后形成的一个全新概念。对智力资本的含义的理解在理论界分歧很大。这一方面是由于“知识”与“智力”，以及“人力”与“智力”含义在语义上的相关性和涵盖范围的相近性引起的；另一方面则是由于对资本概念不同认识所引起的。因此，界定智力资本，有必要首先对“智力”和“资本”这两个概念的内在规定性作一番考察。

1. 智力的心理学含义

智力 (Intelligence) 一词，早已有之。它在相当大的程度上最初是、现在仍然是一个由大众所创造并用之于大众的概念。但按学科归属，它首先应属于认知心理学方面的一个概念。一般认为，智力就是能力或智能，即人们运用知识技术的能力。不同学者强调的角度不一样。有人认为“智力是一种先天素质，特别是脑神经活动的结果”；而有的学者强调“智力是人的一种心理特征或个性特点，是偏重于认识方面的特点，是和气质、性格不同的”。还有的学者概括地将智力界定为“一种顺应和适应能力”。^①在智力的构成方面，国内外学者有的提出“智力的矢量结构模型”，将其分为先天轴、能动轴和环境轴；有的提出智能结构分为智能轴、知识轴和能力轴；国际最有影响的智力理论之一，是美国的卡特尔 (R. Cattell) 提出的“智力形态论”，他按照心智能力功能上的差异，将人类的智力解释为流体智力和晶体智力两种不同的形态，流体智力是指一个人的以生理为基础的认知能力，晶体智力指的是以学得的经验为基础的认知能力。卡特尔分析了随个人年龄增大两种智力的变动曲线，为研究人的智力

发展规律做出了重要贡献。^②

2. 智力的经济学和管理学含义

以往的经济理论中很少涉及智力的概念。对智力研究主要是围绕着个人或者种族、集团的遗传价值对其获得经济成功所起的作用展开。甚至有人建议“根据对经济资源有效利用的理由，把那些在标准化的认识能力测验中成绩不好的个人从公共教育体系中分流出去。”^③管理学理论在设计雇员招聘及甄选时也越来越强调应用智力测试的方法。可见，无论经济学还是管理学都没有更多地关注智力本身形成与发生作用的内在机理。但是，近来有人从劳动价值论的角度来探讨劳动者智力因素的经济含义。将劳动系统按照由低级到高级的次序划分为：“手工工具—体力型”劳动系统、“机器—脑力型”劳动系统、“信息—智力型”劳动系统。认为“智力是人认识事物和运用知识创造性地解决问题的能力”的总称，是在体力和脑力劳动基础上发展起来的，标志着人类所特有的高级形态的能力，创造性是其本质特征。人的智力的支出和使用就是智力劳动的最高层次。”^④随着现代科技革命的深入，人的智力劳动在决定劳动产出方面的贡献变得非常巨大。这一观点对于认识知识经济时代劳动者素质的重大变化有着积极的意义，但这仍然不是智力资本中“智力”的全部含义。

3. 关于资本的概念

“资本”(Capital)一词，在流行的观念中常常与使用货币赚得收益联系在一起；在会计学中其含义是指资本金，即投资者投入企业的资金；在马克思主义政治经济学中，资本是指能够带来剩余价值的价值；从西方经济学的角度，资本被广义地理解为一种生产经营要素或资源，类似于会计学中的“资产”的概念。

智力资本理论中“资本”的含义一般应是指广义西方经济学中的资本，可以理解为资产的价值化，资本经营比资产经营更强调价值增值。从理论上讲，资本的内在规定性是沿着下面两条思

路发展起来的：

一条思路是把资本和物质联系在一起，这常常被认为是经济学研究的传统。亚当·斯密明确提出资本是一种生产财富的能力，突出了资本的生产性，开辟了广义资本范畴的基本思路。后来的经济学家大多把资本的生产性直接等同于生产的物质。这种以“物”为中心的资本观一直沿袭到当代。他们共同的观点是：把资本作为一种投资的物品，能够进行迂回生产，生产出满足人们需要的商品和服务，资本不是物，而是体现了一定的社会关系。应该说，马克思的观点说明了资本既具有作为“物”的生产性，又具有作为一种社会关系的法权性。

另一条分析思路是由马克思创立的。他首先指出，资本不是外生经济变量，它内生于经济发展。资本是同一定的社会经济发展相一致的历史范畴。如果说古典经济学和新古典经济学都侧重于资本的能够带来剩余价值的价值生产性（即自然属性）研究的话，那么现代经济学尤其是新制度经济学派则侧重于对资本法权关系的分析，注重了对资本制度（企业制度、组织制度、经济支柱）的理论剖析。所以综合地看，资本是劳动力商品所有者与货币或生产资料商品所有者，在市场上独立地通过交换所形成的有机运动体。这种运动体的特殊性是它的运动将产生出超过它们各自价值的价值，马克思把它称为剩余价值，现代经济学称为合作剩余。它的本质是被物的属性所掩盖的人与人的关系，反映了不同所有者的法权关系，这在现代经济学中称为契约关系。在马克思看来，生产资料所有者与劳动力商品所有者分别处于契约的两极，拥有生产资料所有权的资本家处于主权地位，劳动力商品所有者则被完全置于直接支配和监督下，为前者生产剩余价值。马克思把它概括为“资本雇佣劳动”。尽管这一命题现在看来并没有根本性的改变，但在现代经济学的契约关系中，处于两极的劳动力商品（人力资本）所有者和生产资料（物质资本）所有者不

再表现为后者对前者劳动剩余的绝对占有。这是由于工人不断进步的劳动熟练程度对利润的产生起的作用越来越重要。当古典企业制度逐渐被现代企业制度代替，物化的商品经济阶段让位于知识化的商品经济阶段的时候，这种思想就更加明晰地表现为“人力资本”观念。

在传统经济理论中，只有物质资本才是资本，拥有物质资本才可能拥有剩余控制权和剩余索取权。舒尔茨提出的人力资本的概念第一次将资本的内涵从一般资本理论的原理推广到对人力资本的分析上来。通常，判断某种资源是不是资本的关键依据应该有两条：一是是否有超过投资价值价值产生；二是这种超额价值是否被投资者所占有和支配。这两条依据同样可以用来判定智力资本的概念的实用性。智力资本的使用者和所有者不是个人，而是企业；衡量智力资本贡献大小的判据同样不是个人收益的多少，而是企业竞争力增强的多少。智力资本的含义是在人力资本理论对一般资本理论进行革命性的拓展的基础上的又一次富有深远意义的拓展。

4. 智力资本是对智力内涵由个人到组织的一次全面扩张

由以上可见，心理学中的智力强调的是个人的心理特征及运用知识、技能的能力。而美国学者加尔布雷斯 (J.K.Galbraith) 最早提出的智力资本的概念则有了全新的含义。他认为，智力资本是一种知识性活动，是一种动态的资本。智力资本将智力的含义由个体范围拓展到组织范围，它是借用描述个人特征的方式来形象地描述一个组织的特征，描述那些存在于组织之中的、能够提高企业竞争力，为企业增加价值的无形资产。如同“学习”(Learning) 的概念，最近也由仅仅描述个人行为扩展到描述一种组织行为，并采用“组织学习”这一新概念来专门描绘企业的整体性学习行为。组织学习是指组织不断努力改变和重新设计自身以适应不断变化的环境的过程，是组织的创新过程。^⑤