

中欧—华夏
新经理人
书架

价值驱动智力资本

[美] 帕特里克·沙利文 著

华夏出版社

Value-Driven Intellectual Capital

价值驱动的智力资本

[美] 帕特里克·沙利文 著
赵亮 译



华夏出版社
WILEY John Wiley & Sons, Inc

Value-Driven Intellectual Capital 价值驱动的智力资本

[美] 帕特里克·沙利文 著

赵亮 译

图书在版编目(CIP)数据

价值驱动智力资本 / (美)沙利文著;赵亮译. - 北京:华夏出版社, 2002.1

(中欧-华夏新经理人书架·第二批)

ISBN 7-5080-2398-6

I. 价… II. ①沙… ②赵… III. 智力资源-资本经营 IV. F270

中国版本图书馆CIP数据核字(2001)第095031号

Patrick H. Sullivan: *Value-Driven Intellectual Capital: How to Convert Intangible Corporate Assets Into Market Value*

Copyright © by John Wiley & Sons, Inc.

Chinese Language edition published by Huaxia Publishing House

本书英文版第一版于2000年出版,版权为John Wiley & Sons, Inc.所有,英文版ISBN: 0-471-35104-0。

本书中文版专有出版权由John Wiley & Sons, Inc.授予华夏出版社,版权为华夏出版社所有。未经出版者书面允许,不得以任何方式复制或抄袭本书内容。

版权所有,翻印必究。

北京市版权局著作权合同登记号:图字01-2001-0647

价值驱动的智力资本

[美] 帕特里克·沙利文 著

赵 亮 译

策 划: 刘 力 陆 瑜

责任编辑: 史向东 何丽梅

出 版 者: 华夏出版社

(北京市东直门外香河园北里4号 邮编:100028 电话:64663331 转)

印 刷 者: 世界知识印刷厂

经 销 者: 新华书店

开 本: 16 开

印 张: 13.25

版 次: 2002年1月第1版

印 次: 2002年1月第1次印刷

定 价: 25.00 元

关于作者

帕特里克·H.沙利文,曾获得工商管理博士、理学硕士及理学学士学位,被公认为是从智力资产中获取利润的专家。他已经成为价值创造领域的主要概念理论家,并已出版了两本有关这一课题的专著。他是智力资本管理集团有限公司的创始合伙人,这是一个提供如何从智力资本中获取价值的建议和服务的咨询公司,沙利文的咨询实践包括评估公司获取价值的各项能力以及公司的价值需求,建立能够启动和改善公司商业战略的智力资本战略,评估公司的智力资本管理需求,以及为获取价值设计和实施决策过程及管理体系。

沙利文博士演讲活动频繁,经常就各种智力资本管理问题进行讲座,内容包括战略、智力资本和公司价值、许可、以及如何用智力资本实现利润。他经常为“许可管理人员协会”的会刊《新闻杂志》撰文,而且是报纸和各种文选中关于智力资本或知识产权话题章节的热门撰稿人。他是“美国教育委员会”成员,也是“美国律师协会知识产权许可部”和“许可管理人员协会”(他是该协会的智力资本管理委员会的创始人和主席)的成员。他的名字被收入《名人词典》(Who's Who)以及加利福尼亚《名人词典》(Who's Who)。

沙利文博士毕业于美国海军学院的工程专业,曾任海军枪炮军官,并在于肯尼迪角进行的阿波罗/萨特恩工程中担任发射小组工程师。完成商业研究生的学习后,他担任过两所大学研究机构的财务主任。他一直是 SRI International 公司的首席顾问,此间他全面负责管理该公司在欧洲的咨询业务,他同时也是 MAC 集团咨询部门的副总裁。

沙利文博士除了从事咨询、写作和演讲外,还在涉及知识产权估值和损害赔偿的法律事务中担任法院的授权专家进行鉴证工作。他除了具有通用工程专业的本科学位,还具有研发管理专业的硕士学位和工商管理专业的博士学位。

序

我们生活在一个新经济时代——它的特点是新技术、全球化,和人们对无形事物的日益关注。新技术正在创造出新交易和新市场,同时带来新的机遇和新的风险。互联网正在加快全球化的趋势,人们创造和交流新知识,跨国商业活动愈发容易。这个新经济时代的核心在于知识和关系。有能力提高工作速度、灵活机动、开拓创新以及联系广泛的公司将受益匪浅。

安达信公司认为无形资产将在新经济环境下创造价值的过程中发挥越来越重要的作用,同时工业时代传统的实物资产的相对重要性将继续下降。实际上,在新经济时代最成功的公司中,很多都将建立在智力资本的力量和对信息技术应用的基础上。同时,资本市场也在认同创造价值的全新方式。随着这种模式的运行,那些懂得如何最充分地利用其员工的知识、各种工作流程、各种关系,以及许多其他非传统资产的公司将取得成功。

安达信公司已经在多种领域进行研究,意在找到更多可以帮助公司在新经济时代取得成功的方法。我们相信,对智力资本的管理将成为新经济时代具有转折点意义的各种新能力之一。我们想倡导全世界的一流思想家就认识和了解如何运用这些关键的无形资产创造和获取更多的价值向商界出谋划策。为此,我们为能够与 John Wiley & Sons, Inc. 出版公司出版公司合作,共同主办这套关于智力资本及其管理的新丛书深感自豪。

本书是这套丛书的第一本,由帕特里克·H·沙利文先生著作,该书的刊行,对丰富商界通过智力资本创造和获取价值的知识体系做出了巨大而且是应时的贡献。该书对智力资本的主要组成部分——智力资产和知识产权——进行了精辟的分析,而且就智力资本对不同产业部门以及各类组织机构的重要性提供了独到的见解。本书的目的可以简单概括为:阐释如何从你的智力资本中获取最大的价值! 新经济时代里,许多组织机构的成功将取决于他们如何运用自己的一切智力资本创造价值。

IV 价值驱动智力资本

我们很高兴能够成为无形资本管理这一崭新研究领域的一员,同时也希望本书以及随后即将出版的丛书作品能够推进我们对这一日益重要的管理领域的共同认识。

安达信公司全世界执行合伙人
吉姆·瓦迪亚

前言

在生活中,我们常常事后才明白:自己做过一件非常明智的事,或曾经很走运。1995年时我把这两件事都做了。当时我与其他人共同创立了一个非正式组织,组织成员都是公司里负责将智力资本转化成利润的管理人员。后来,我们给这个组织起了个名字,叫智力资本管理大会(面向智力资本经理人员),它帮助所有成员提高了自身的价值。就拿我说吧,在连续五年的时间里,这个组织为我提供了种种最富有知识性和趣味性的经历。

大会组织内来自各公司的成员每年聚会三次,他们交流各自的经历和经验,并学习更多从无形资产中获取价值的知识技能。每次聚会都是高朋满座、人声鼎沸,各个公司的代表滔滔而谈他们成功和失败的经历。在这里,我们互相传授关于工作技巧、方法,以及流程的知识,且每有所得。随着时间的推移,我忽然发现自己在下意识地将大家提出的种种事实和理论加以归纳,并进一步提出更多深入的问题。此时我感到,各个公司的经验教训中可能存在着某种共同的模式,或者说一种概括性的模型。于是,这种对共同知识的研究动机促使我自告奋勇从事起从大会组织内所有的谈话、会议和讨论中搜集各种概括性模型的工作。

1995年年中的时候,我和我的伙伴创建了智力资本管理集团,这是一个主要向客户提供如何从他们的智力资产中获取价值的咨询服务的公司。很快,我的合伙人们变得像我一样对大会发生了浓厚的兴趣,并很快融入到与其他会员公司的交流和学习中去,而且还帮助组织和主办大会的聚会。

1997年,大会发现,如果有更多的公司启动对自己的智力资产的管理工作,并且分享它们的经验教训,那么组织里的所有成员都会受益。这一想法促使智力资本管理大会在1998年开始编写《用智力资本盈利:通过革新获得价值》一书并计划出版。在此过程中,我毛遂自荐搜集大家的学习所得,同时各个公司也编写它们自己如何将大会学到的东西运用到公司经营管理的实践中去的材料。该书是我们在这一方

面做的第一个尝试,它讲述的是一些公司成功地利用新发现的隐蔽资产创造价值,并将其转移为公司的基本利益的事迹。但现在回头看看,这本书可能较难读懂,而且其中阐述的道理并不像我们曾经设想的那样容易体味。同时,这本书是 John Wiley & Sons, Inc. 出版公司出版的,是该公司知识产权系列丛书的一部分,目标读者为知识产权法律和许可领域的专业人士,因此发行面是比较窄的。

到了 1999 年,我开始想就从智力资本管理大会学到的新一轮知识做几件事。首先,我想写一本给所有人看的,而不是仅仅针对技术性专业人员看的关于获取价值的书;其次,我想写一本较之《用智力资本盈利:通过革新获得价值》更容易读,且更有助益的书;再次,我想将自己学到的有关将无形资产转化为价值的知识以可以量化和计算的形式表述出来;最后,我想指出:智力资本管理涉及的内容不止是对知识的管理或是计算机和信息系统,它的基本内涵是“价值”,即为了公司的利益如何创造和实现价值。

本书的写作即是为了实现上述四个目的。我希望知道对于每一个目标,自己到底做得怎么样。

帕特里克·H.沙利文
于加利福尼亚帕罗奥托

致 谢

书是一种很有意思的东西。因为书里包含的思想并不是从作者的大脑里凭空蹦出来或者一开始就是丰富而饱满的,它们断断续续地来自于作者与他人的交谈,他对各种想法、成就,以及他人的作品的思考。在这方面,我最津津乐道的故事之一是有关爱尔伯特·爱因斯坦的。故事是这样的:这位伟人发表了关于相对论理论的文章之后,有人大加赞誉他给物理学领域带来的新思想的明晰、创造力和精辟。据报道,听到诸如此类的溢美之辞后,爱因斯坦说:如果说他真的是为宇宙提供了一个审视它自己的新视角的话,那是因为他“站在了巨人的肩膀上”。当然,爱因斯坦的意思也就是说:在他自己看来,他所做的一切,不过是将这个领域里其他思想家以前取得的优秀成果整合起来,或者说可能是将它们稍微拓展了一下而已。

对我来讲,这些其他的人就是指我的同事、熟人、朋友和合伙人。他们各自看问题的视角、见解、构想以及创造性活动几乎给我在这本书里所写的一切提供了丰富广泛的思想基础。尤其是智力资本管理大会的成员们,他们在对智力资本管理技巧和方法的思考、运用、修正和改善方面功不可没。过去两年里在智力资本管理大会进行的讨论中大家互相交流的知识 and 各成员公司在实践中的经验教训,对我完成自己的思考以及丰富本书的概念和方法,不仅十分有启示,而且令人感到鼓舞和顿悟,对我来讲其价值是无可估量的。

在过去的一年中,我和我的公司一直与安达信有限合伙公司密切合作,我们组成了一个战略联盟,专注于向最大范围的感兴趣的公司扩展我们所提供的知识产权管理服务。我们进行联盟的一部分内容就是互相运用对方的智力资本联手开发利用知识产权的方法,为客户的利益服务。虽然这种联合开发活动刚刚起步,但是它提供令人欣慰的新方法的潜力是巨大的。在我与安达信公司合作的过程中,朱莉·戴维斯、彼得·金、里查德·布尔顿、巴里·利坡特、艾德·吉诺和劳连·莫里森思想和观点大大丰富了我的思维。我想特别感谢朱莉,因为她提出了价值等级观点,还感谢彼得对差异性资产理论的贡献,还有里查德、

巴里和艾德,他们都对资产配置和智力资本提出了自己的观点。

这里我想提一下奥里金系统公司(Aurigin Systems, Inc.),这是一家专门提供从商业角度管理智力资产的软件的公司。在我建立智力资本的有关概念和将这些思想转化为实际操作方法和做法的过程中,该公司里有三个人给予了我巨大的帮助。首先应提及的就是公司首席执行官凯文·里维特。凯文在多项工作中都给予我大力协助,其中包括在我建立概念体系这一过程的每一个阶段,他都鼓励我好好干。接下来我想感谢公司总裁丹尼尔·鲁文,他常对我的工作提出一针见血的建议,同时又体现出一名知识分子的坦率,因为他经常追着要我回答他的问题,包括饶有兴趣的概念性的企业如何实际运作以及这样的企业如何创造出商业部门都必需的现金资源。最后,我想感谢爱福利-丹尼森(智力资本管理大会成员)的前任科研副总裁、现任奥里金系统公司副总裁的保尔·德姆莱德,他是价值获取领域里极有创造力的思想家。他精辟的见解以及运用图表和符号来表述复杂思想和概念的能力,使我深深认识到这种能力对于从事智力资本管理工作的人员日益增强的重要性。

各专业圈里的朋友和我的同事是为这本书的思想提供启迪的另一个源泉。其中给我影响较大的,是卡尔-艾里克·斯维比,他的思想和他写的关于人力资本及其测评和管理的著作是我所见到的最前卫也是最精辟的作品之一。同样是在这一领域,我的朋友和同事哈伯特·圣·宏热也提出了创新性的见解、新的角度和行事规则,这都为我们考虑和管理公司的人力资产提供了指导。这里我还应提及其他几位在智力资本管理领域里的先驱人物,因为他们的工作成果对这本书的内容也产生了一定的影响,他们包括普华永道(以前就职于道氏化学公司)的高顿·皮特拉什,他使价值获取过程得以系统化;斯堪迪亚的莱夫·艾德文森,他为智力资本观念的普及做出了贡献;《财富》杂志的汤姆·斯图亚特,他撰写了探讨智力资源和智力资本的有开创性的文章;加州大学伯克利分校的戴维·提斯,他在通过革新手段获取价值方面的工作颇具启发性;南加州大学的保尔·亚德勒,他为加强和拓展价值获取理论的初步概念性基础做出了贡献;纽约大学斯特恩(Stern)商学院的巴鲁赫·雷夫,他建立的分析框架和所进行的研究消除了许多围绕智力资产可能对公司和公司价值所产生的影响而产生的模糊认识;还有斯坦福大学的罗恩·卡斯尼克,他明智而幸运地与爱芙拉特女士结为连理,在所有我认识的人当中,他教给我的财会方面的知识是最多的,我因此将它作

为自己的一种分析工具。John Wiley & Sons, Inc. 出版公司的编辑玛莎·库莉是我的朋友,她曾经在我构思这本书的时候给我出谋划策。书稿行将告成之际,玛莎的建议和有针对性的批评极大地提高了书稿的质量,使之未沦平庸。

许多书作者在结束致谢文字的时候,都要感谢他们的妻子儿女在自己痛苦的“写作期间”所表现出来的忍耐和耐心。而我是一个单身汉,与我相依为命的只有一只举止暧昧但却脾气暴躁的猫咪,它对我的“写作期间”的惟一的可以看得见的反应,就是每当我没有按时给它喂食的时候,就会显得有点不快。

但在这篇感谢辞中,最应该感谢的是我的商业伙伴们和密友们,顺便还有我的孩子苏珊娜·哈里森和小帕特里克·沙利文,我也非常感谢他们的协助。如果没有所有这些人的思想、鼓励,和必要时他们愿意分担我的负担的牺牲精神,无论是智力资本管理大会这一事业,还是这本书,抑或是我自己在学习、咨询以及写作方面的努力都不会像今天这样硕果累累。我对他们取得的学术和商业成果表示钦佩,他们所有的人都在智力资本管理领域塑造了令人赞赏的人格和专业声誉。此外,应该开诚布公地承认,没有他们的帮助、支持和思想,这本书永远不会问世。

对内部投资资源的分配	(59)
智力资本活动的相对重要性	(60)
总结	(61)

第二部分:对知识型公司的评价

第5章:对知识型公司的评价(基本概念)	(67)
公司的智力资本和公司的货币价值之间的关系	(67)
价值是什么?	(68)
影响价值的因素是什么?	(70)
时间	(72)
一次性价值和持续价值	(72)
为什么很难评价知识资本的价值?	(74)
将价值定性的框架	(74)
将价值量化的框架	(76)
衡量智力资本	(76)
第6章:为并购目的评价知识型公司	(81)
内容简介	(81)
互补性商业资产的重要性	(82)
从智力资本的角度确定购买价格	(84)
从智力资本的角度计算购买价格	(85)
总结	(87)
第7章:将智力资本同股票价格联系起来	(89)
为什么会有向无形财产转移的趋势?	(89)
确定知识型公司的价值	(91)
智力资本式的评价方法	(93)
总结	(99)

第三部分:智力资本管理

第8章:提取知识产权中的价值	(103)
历史视角	(104)
从知识产权中提取价值	(104)
知识产权活动的等级	(108)
知识产权在公司商业战略中的作用	(110)

知识产权管理体系.....	(115)
知识产权管理体系的组成.....	(115)
可供选择的保护方法(法律之外的).....	(120)
总结.....	(121)
第9章:从智力资产中获取价值	(123)
智力资产	(123)
系统化的知识结构	(124)
可商业化的智力资产	(125)
智力资产和结构资本	(127)
智力资产的管理	(128)
智力资产的测量和评值	(130)
用货币量化价值	(132)
总结	(135)
第10章:从人力资本中获取价值(基本概念)	(139)
知识和智力资本	(140)
智力资本的知识型模式	(141)
各种知识的相对重要性	(142)
增值性知识	(143)
发挥直接支持作用的知识	(144)
发挥间接支持作用的知识	(145)
知识的运用方法	(145)
创造价值和获取价值	(146)
创造价值和获取价值之间的平衡	(147)
总结	(150)
第11章:从人力资本中获取价值(高级概念)	(151)
核心人力资本	(152)
创造力和生产力	(152)
人力资本的核心	(154)
软件工具对以创造力为核心的人力资本的用途	(159)
人力资本的生产力核心	(160)
总结	(161)

第 12 章:构想的实现	(163)
基础	(163)
背景	(164)
确定智力资本的作用	(167)
系统的设计	(168)
将智力资本的价值传递给公司	(173)
总结	(175)
附录:基本定义和概念	(177)
智力资本和智力资本管理的基本概念和定义	(177)
智力资本管理运动简史	(187)
管理概念	(193)

愿意交流各自的知识所得,可以说本书就汲取了他们的经验。本书的目的是帮助商业企业用它们最重要资产之一——智力资本创造利润。

什么是智力资本?

作为战略性商业资产的别称,资本并非新事物。经济学家常常将工业必备的基本资源分成三种基本资产:土地、劳动力和资本(在这里,资本指财务上的和其他类型的经济资产)。但是智力资本却是个新名词,它强调一个组织机构的脑力资产,认为这种资产的重要性可以与传统意义的土地、劳动力和无形资产相提并论。

如果进行一次调查,你就会发现,人们认为许多现代化的公司都有丰富的智力资本资源:像律师事务所、咨询公司、软件公司和计算机公司就是其中典型的例子。但是如果进一步问被调查者智力资本到底是什么,他们的回答就五花八门了。所有这些回答并不会和谐地统一于一个单一的关于智力资本的定义,相反,它们会是许多不同的定义。它们所包含的关于智力资本的观点所涉及的范围和所用的术语的数量都非常大,无一定规,因而常常令人无所适从。虽然一些术语在很多概念中重复出现,但是各自的内涵却千差万别。比如,下面就是一些常常被用来描述和定义智力资本的所谓“资本”类型,但它们的含义却会经常变化,它们是:人力资本、客户资本、股东资本、文化资本、关系资本、组织资本、结构资本、流程资本和经济资本。

与令人迷惑和变化多端的各种资本类型不同,人们还普遍认同组成本书所探讨的智力资本的各种活动和成分。我们可以用球形组合图描绘智力资本的各个成分。正如图 1.1 所描绘的,如果该球形的组合是放在房间里的地板上,站在房间内不同位置的观察者从不同的角度会对智力资本的定义产生不同的理解。对知识或者知识管理感兴趣的人会看到该组合的一个侧面,而从另外一滚角度,智力资本的元素组合将呈现另外一种不同的面貌。

对这一课题的广泛的兴趣类型和认识角度,导致了对究竟什么是智力资本这一问题的看法的多样性。对这一概念的每一种定义都是与该概念使用者的观点和利益相一致的,但却经常忽视了或根

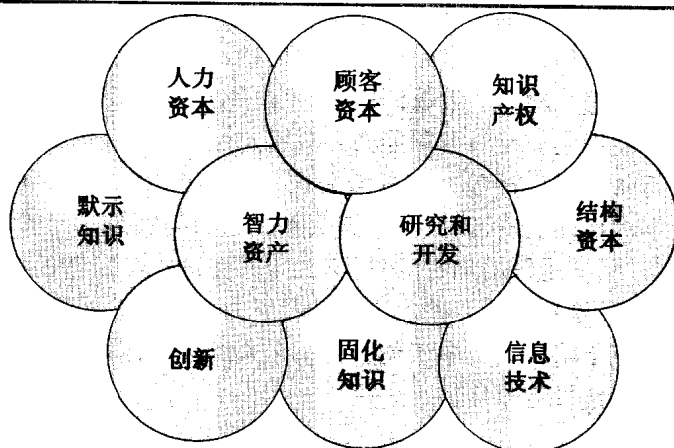


图 1.1 组成智力资本的成份

本没意识到其他人的利益或看法,尽管这也是可以理解的。智力资本概念的使用者趋向于分为下列几个类型,每个类型在这一问题上都有自己坚定不移的观点,而且有时对这种观点的维护甚至是激情满怀的。

- 知识学习型。有这类兴趣的人们趋向于将人力资本和智力资本中被默认的成分放在最重要的地位上。他们最关心的是新的或者说更多的知识、方法,以及使创造过程能够最大限度地发挥作用的环境的创立。
- 知识管理型。这个术语常常被用做计算机信息系统的近义词。对这一领域感兴趣的人们关心的是数据或信息的识别,即数据和信息在何处?需要将它们放在何处?以及如何用最有效的方式将其从甲地转移到乙地。
- 革新管理型。该术语有时用来描述对研究和开发的管理。对此感兴趣的人们将重点放在如何提高获取和筛选创意的过程的效率以及效果,以识别出符合组织的最大利益或价值的创意。
- 资本市场型。对资本市场感兴趣的人们认为智力资本是一种商业资产,他们关心的是公司智力资本的量、如何评价它的价值、其价值如何影响公司的收支平衡,以及如何对当前和潜在的股东提供有关其价值的信息。

- 股东型。该类型的人在商业企业中有一定的利益存在。他们认为公司的智力资本是一种商业资产,并且对这种资本的量和使用都感兴趣。通常他们的兴趣集中在如何集中智力资本以及如何用它们改善盈利能力或战略定位。
- 公司经理型。这些人管理着公司的智力资本。他们 also 把智力资本看作商业资产,但是他们重点关心的问题是管理智力资本,目的是既增加它的量,又加强其促进现金流转的能力,这其中,后者更重要一些。工作涉及智力资本的公司经理们大多数情况下将精力集中于创造公司未来的现金流转、经济利润以及可持续性竞争优势。

图 1.2 说明了从不同的角度看待智力资本如何导致了每种看法对智力资本组成元素的不同定位。

智力资本如何为公司带来价值?

一旦一个公司发现它拥有智力资本,它如何将智力资本转化成某种有价值的东西呢? 回答是:随实际情况而定! 比如,对于公司的首席财务官来讲,如果某事物对改善公司的财务报表有积极作用,那么该事物就对他有价值。首席财务官会问:该“智力资本”将

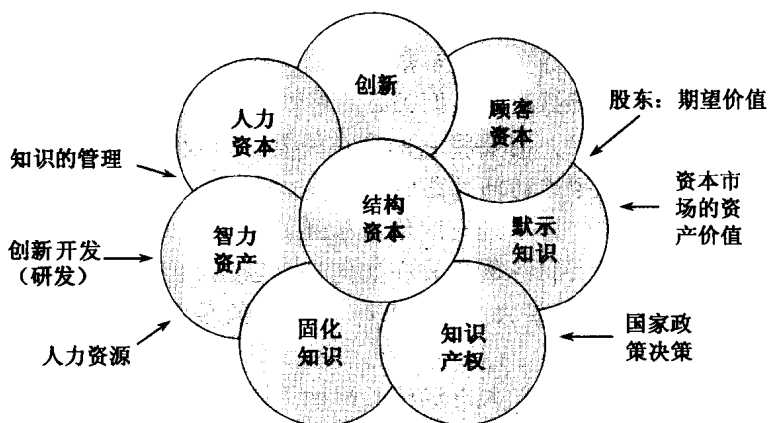


图 1.2 关于智力资本的不同观点