

论知识经济时代企业经营的新理念与对策^{*}

龚 敏

作者 龚 敏, 武汉大学管理学院副教授; 武汉, 430072

关键词 知识经济 经营理念 对策

提 要 知识经济是以智力为支柱, 以高新技术为依托, 建立在知识和信息的生产、分配和使用上的经济。在知识经济时代, 智力资源是企业竞争的焦点, 综合国力的关键。企业必须改变经营理念, 把创新视为企业的生命。企业应成为技术创新主体。企业竞争力的优势来源于高素质的人才群体和知识的学习与更新。企业要面向全球建立开放、合作体系, 掌握更多的知识产权。

世纪之交的世界经济, 在数字化信息革命和日益翻新的科技推动下, 正在由工业社会向知识经济社会转型, 社会结构与管理方式必将发生巨大而深刻的变化, 人们的思维方式和经营理念必须超前转变, 以适应时代潮流, 求得企业的健康稳定发展, 促进中国社会主义市场经济的繁荣。

一、知识经济的内涵及其特征

知识经济是指以知识为基础的经济(The Knowledge-Based Economy), 是以智力为支柱, 以高新技术为依托, 建立在知识和信息的生产、分配和使用上的经济。它意味着科学技术的生产(研究与开发)和传播(教育、培训)成为经济发展的核心。在这里, “知识的涵义与过去相比已发生了很大变化。中国儒家把‘知识’仅理解为‘学问’; 工业社会把知识视为‘生产力’, 把知识应用于生产产品、工具和生产过程, 引起生产力的革命。而知识经济社会, 知识的涵义主要指‘应变能力’和‘创新能力’; 知识被应用于知识本身, 引起管理革命”^①。

加尔布雷思(J. K. Galbraith)首次提出知识资本概念, 认为知识资本是一种知识性的活动, 是一种动态的资本。斯图尔特(Thomas A. Stewart)

认为, 员工的技能和知识、顾客忠诚以及公司的组织文化、制度和运作中所包含的集体知识, 都体现着知识资本。知识资本这一概念拓展了物质资本与非物质资本的概念。无形资产和有形资产的有机整合产生了对企业和其它组织真正有价值的东西, 这是一种以员工知识和组织技能为基础的资产。

知识经济与传统工业经济相比较, 有着许多根本性的变化, 体现在以下几个方面: (1) 经济资源不同。工业经济时代, 资源是资本、劳动力、土地和企业家能力四大生产要素, 过去时代的繁荣直接取决于这些资源, 取决于硬件的数量、规模和增量。而在知识经济时代, “最重要的资源是知识和信息的生产、存储、使用和消费, 知识和信息成为全球经济发展最重要的直接资源和内驱动力”^②。索罗斯金融投机的胜利, 比尔·盖茨创办微软的成功, 表明了知识是创造财富的一种更为重要的资源。以知识作为主要生产资源的企业, 如微软、英特尔、IBM等信息企业, 其生产总值已超过通用、福特和克莱斯勒等企业, 成为信息时代的主导型企业。(2) 管理重点与效率标准不同。工业经济时代的管理重点是生产, 效率标准是劳动生产率。而知识经济时代管理的重点是研究开发、营销和职工培训, 效率标准是

^{*} 本文系国家社会科学基金“九五”规划重点资助项目

知识生产率。德鲁克在《后资本主义》一书中指出：“知识的生产率以及使知识转化为生产力，将日益成为一个国家、一个行业、一家公司竞争的决定因素。”而知识生产率的高低取决于知识的开发和传播，包括研究、教育和训练方面的投资，以及新的管理经营结构。(3) 生产方式不同。工业经济时代以工厂为中心，形成大规模的、标准化的生产。而知识经济时代则表现为分散化、非标准化。通过计算机网络，使职工可以在家里或分散的小型办公室或车间工作，采取小批量、多品种、高效率的生产方式。企业之间也可以依循互联网络，形成“虚拟企业”，结成战略联盟。(4) 社会结构发生变化。工业经济时代，工人阶层是社会的主体，直接从事生产的工人占劳动力总数的 80%，分配方式主要是“岗位工资制”。在知识经济时代，知识阶层将成为社会主体，从事知识生产和传播的人占 80% 以上，而工人所占比例则低于 20%，甚至更低。分配方式将过渡到“按业绩付酬”。(5) 经济增长方式不同。工业经济时代经济发展轨迹遵循边际收益递减规律，无法摆脱衰退周期和经济危机周期的烦恼。在知识经济时代，经济发展的轨迹是持续性的，呈现收益递增规律，技术创新抹平了经济危机周期。由于知识成为资源，具有无公害、可再生特性，可以无限制地复制和增生。技术、信息、观念等知识要素被视为可变生产要素，并以电子化、数字化、网络化的形式加入生产过程，带来的收益呈现递增趋势。美国经济近年来已保持连续 100 个月的增长，其增长因素 30% 来自于高技术部门，90% 由知识经济驱动。1997 年，美国依靠知识和高技术的支撑，经济增长了 3.6%，而通胀率仅为 1.4%。(6) 知识经济是以知识决策为导向的经济。知识和智力的结晶，诸如营销策划、专利品牌、点子谋略、新鲜的思维方式、超群的应变能力等，将成为企业克敌制胜的法宝。未来企业的竞争将由传统的“硬”碰“硬”（厂房、设备、天然资源和劳动力等有形要素）较量，变成“软”与“软”的较量，即生产和经营中研究开发、战略分析、决策、营销、管理、形象设计等软组织功能的竞争。知识经济时代是用知识构筑的“立体知识网络”的大决战，涉及到企业的生产、交换、销售、服务等各个层面。(7) 管理方式将发生重大变革。由于企业信息网络的建立促进了信息流通、人际沟通，使中层管理功能逐渐淡化，并将逐渐退出管理领域。而高层主管者，将不仅是目光敏锐的预言家和司令官，而首先是一位智力超群的设计师，能设计出灵活变革且充

满活力的组织系统。其管理职能将从大权独揽、发号施令的“总裁”转变为企业大政方针的总设计师。并且由于知识化的企业对知识的依赖程度日深，而无形的知识、信息等生产要素又往往是普通的会计方法所无法计量的，就可能造成企业决策失误，而导致无法估量的损失，必须研究和开发出一种实用、新型的会计制度。

二、知识经济时代企业经营的新理念

(一) 知识和信息是全球经济发展的直接资源和内驱动力。据未来学家预测，到 2015 年，全球大部分发达国家的“工业经济”将完全转化为“知识经济”，随着知识经济时代的到来，最重要的经营资源是知识和信息的生产、存储、使用和消费。随着知识被无限制的复制，不断地使用和再生，以算术级数注入的可变生产要素（技术、信息、观念等知识要素），将产生几何级数增加的附加值和效益。高新技术如克隆技术、太空育种、转基因技术、微电子技术、人工合成材料、自动控制、软件技术等不仅创造了新的工业群，为全球带来丰厚利润，还扩散到传统的工农业产业，渗透到第三产业（包括咨询、科研、教育、金融和信息服务等部门），带动各产业的发展，使之创造高附加值。如美国，电脑、通讯和存储信息三者形成的新媒介，及其衍生相关服务已占美国国民生产总值的 10%。据测算，到 2001 年，全球以知识为载体的产值将高达 3.5 万亿至 5 万亿美元，成为世界第一产业。

(二) 创新是知识经济的灵魂，智力资源是企业竞争的焦点。知识经济是以创新为基本内核的经济，创新是知识经济的灵魂。“创新则兴，不创新则亡”。比尔·盖茨说：“微软离破产永远只有 18 个月。”高新技术的特征是高度信息化、智能化，其核心竞争力是人力资本，争夺人才已成为当今世界高新技术竞争的焦点。日本就明确提出：“智力资源是综合国力的关键，优秀科技人才将左右日本新技术立国的命运。”因而在其“人类新领域研究计划”中，投资 1 万亿日元，一改过去清一色日本人的传统作法，参加研究的科研人员将有 1/3 来自国外。前苏联聚集了世界上唯一能与美国抗衡的强大科技队伍，但苏联解体后，大量科技人才外流，经济、科技事业受到有史以来最严重的冲击。据联合国估算，人才流失每年使俄罗斯损失 600~700 亿美元，对竞争力和经济发展造成的潜在破坏更是无法用美元来估量。

(三) 对知识的有效管理能促成企业组织知识更

新的增值和企业知识资本的增值，保证企业持续的利润增长。管理学家德鲁克指出：“今后重要的是非体力劳动者的生产率，即知识的生产力，以及使知识转化为生产力。对知识的有效管理能促成企业组织知识更新的增值，促成企业知识资本增值，保证企业持续的利润增长。”斯图尔特（Thomas A. Stewart）认为知识资本的价值体现在人力资本、结构性资本和顾客资本三者之中。人力资本是指企业员工所具有的各种技能和知识，它们是企业知识资本的重要基础，如微软公司、英特尔公司的价值就体现在其雇员所拥有的知识和公司员工及制度所拥有的开发新产品的能力上。结构性资本是企业的组织结构、制度规范、组织文化等。而顾客资本则指市场营销渠道、顾客忠诚、企业信誉等经营性资产。在知识经济时代，公司财富的增值将不仅取决于主管的领导才能，而更重要的是建立在个人的知识和能力的基础上，取决于雇员的智慧和公司的组织文化。增进员工的知识有助于公司的发展，但要充分运用员工的知识与本领，让他们肯与同事分享专长，当主管的还必须提出奖励办法。另一方面，客户的知识不可能让“生意伙伴”免费分享，必须加强对知识的管理。总之，需要把适当的信息，在适当的时间，用适当的方式，传给适当的人，即所谓“知识的管理”。

（四）竞争优势在于掌握更多的知识产权。随着知识经济时代的到来，知识将主宰社会财富的分配，知识占有的多少将主宰国家的兴衰。知识将日趋资本化，人们将以追求知识取代直接追求财富作为主要目标，国家之间的竞争也将从追求有形的物质要素优势，转变成主要追求占有更多的信息、科学技术要素以及创造知识、占有知识的人。未来学家认为，21世纪有五大战略工程：信息工程、生物工程、环境工程、教育工程和金融工程，谁能在这方面拥有优势，掌握更多的知识产权，谁就将在未来世界占有优势。知识经济关键在于知识的资本化，需要相适应的制度安排，以保护知识产权，保护了知识产权，就是捍卫了优势。

（五）根本的技术变革和开放的社会新风使世界经济更加趋向全球化、区域化。经济全球化的动因是知识和信息网络的发展，高科技特别是信息化带来了时空“压缩”，地球日益“变小”，其大背景是全球性的放松管制。随着网络无远弗届的延伸，以及知识无国界的影响，通过高性能的光纤，实现足不出户知天下事，也被天下知，可看、可办天下事，

也可购天下物。企业可通过互联网络找寻资源，并与国外企业实现战略结盟，这必将加速全球化经济的进程，而全球化又将加速新科技的延伸。

（六）“三无”贸易必将成为未来贸易的主流。在知识经济时代，以知识作为载体的信息产品和劳务成为贸易的主体。目前发达国家之间贸易的主要内容是信息技术密集型、知识密集型的产品，诸如技术专利、软件、各种知识等。“三无”贸易方式（无形贸易、无纸贸易和无定单购货）成为主流，电子订货、购货和结算代替了以现金、支票和信用卡购物与结算的方式。电子数据交换（EDI）的网络贸易成为国际贸易中实现商业文件处理和交换的新型贸易方式，包括电话、传真机、信用卡、电视、自动提款机和互联网络等工具组成的“电子商业时代”已经到来。目前全世界已有10万余家企业使用了这种“EDI”无纸贸易。智能购货定单替代无声的以纸为载体的文件，不但节省了文件处理费用，而且快捷、便利，能在瞬间将定单送达世界各地。

三、知识经济时代的经营对策

为迎接知识经济的挑战，在跨世纪新一轮的经济增长中，企业必须具有超前的经营理念，站在战略的高度重新审视未来发展应选择的道路，积极着手调整发展思路，制定对策措施。

（一）组建企业技术创新中心，营造知识创新和技术创新相关的网络系统，推动企业的技术创新。应注重企业的创新能力，重视科研成果的产业化，注重市场开拓。企业在成为技术创新的主体的同时，还应积极联合科研机构 and 高等院校，组成创新网络体系，发挥知识创新、技术创新、知识传播和知识应用的功能，加强知识创新与技术创新之间的联动，使科技与经济“天堑变通途”。

早在20世纪30年代，美国贝尔公司的总裁就居安思危，高瞻远瞩地设立了独立的“贝尔研究所”，研究开发新的通讯手段与设施，“创造一个未来与今日之贝尔竞争。创造一个明天，使今天的贝尔变得陈旧。”这一举措，使贝尔在后来的事业进程中，在北美洲形成一个巨大无比的“自动通讯网络”，以及“电视节目转播”、“电脑资料传递”和“通讯卫星”等一系列通讯事业的革命，保持了贝尔旺盛的生命力。

（二）面向全球，建立开放、合作的组织体系如国际战略联盟，在合作中竞争，在竞争中合作。国际战略联盟是由两个国家以上的跨国公司，围绕共

同的战略目标而建立起互相补充、互相衔接、共同开发、共担风险、共享收益的合作关系。较多体现了重大的新技术、新工艺、新产品、新资源的研制、开发、应用和新市场开拓的联合,形成了错综复杂的相互持股(参股、控股和合资)关系,如奔驰公司与克莱斯勒公司的合并。与这些关系并行的还有技术合作关系、联合销售关系,如通用汽车公司拥有日本五十铃 34% 的股份,通用牌汽车在日本生产,通过五十铃批发系统销售,而在通用和五十铃合资的公司中,通用接管五十铃生产的超小型汽车和卡车在英国、西欧和非洲的推销工作。此外,通用汽车公司在日本铃木公司还占有 5% 的股份,以便从铃木获得生产小型轿车的技术,同时又为铃木充当染指美国市场的臂膀。这一合作还使通用与拥有铃木部分股份的沃尔沃公司间接地挂上了钩,并与拥有沃尔沃 10% 股份的雷诺公司建立了联系。

英国航空公司总裁 R. 史密斯说,伙伴关系是发展全球战略最迅速、最便宜的方法。近年来,许多跨国公司都出现了联盟化的趋势。跨国联盟的特点是: 1 采取远交近攻战略,与远距离竞争者联合; 2 与合作者分享资源、交换产品、共同承担开发费用和投资风险,取长补短,来提高整体竞争力。3 联盟多采用相互持股和控股形式,而不再是合并或单纯的契约关系。技术优势互补是联盟伙伴的优势互补中最重要的优势,且是其它优势的基础。较多的跨国联盟表现为财力优势和技术优势的结合。

(三) 加强知识产权管理,促进知识的流动和优化配置,发挥出巨大的潜能。知识经济是以无形资产投入为主的经济。专利、商标、版权、商业秘密等知识产权是具有高附加值的无形资产,是企业宝贵的知识资源。但由于这些知识资源无实物形态,可扩散、可分享,容易受到仿冒、窃取、盗版等不法行为的侵害。为此,必须建立起快速反应的知识产权保护机制。

在知识经济时代,知识更需要加强管理。从事“知识管理”的“知识管理人”,他们的主要工作是从报章、杂志、专刊或网络里,找寻“某一问题”的答案,然后提供给需求者。北美洲 6 大顾问公司中,已有 4 家公司 (Coopers & Lybrand, Earnst & Young, KPMG Peat Marwick, 以及 Price Waterhouse 等) 设有“主知识长”或“主学习长”(Chief Knowledge Officer or Chief Learning Officer) 的职位,专司知识的管理。加州的 Peoplesoft 公司有一个知识发展小组,负责收集、整理对公司有用的信息,

员工可自行从电脑进入该小组设立的资料库查询。莲花公司执行副总裁齐斯曼说,在经济全球化的今天,许多公司必须把知识当作改进客户服务的资产。

此外,社会上各种不同职业群体也需要各种最新民意调查资料,如市场掮客需要股票、不动产等最新的财经动态;科学家需要最新的研究报告;而最需要“知识管理”的当数企业界人士,制造业如此,在新经济增长中比重日增的服务业更是如此。由于许多跨国公司销售的主要产品不再是天然资源或工业制品,而是资料与观念,因而对知识的管理要做到最大限度的合理的资源共享。可见,“知识管理”有望成为一种新型服务业,不可忽视这一重要产业。据专家预测,未来 3 年间“知识管理”在美国能成为获得 20 亿美元的新兴行业。

(四) 公司可持续发展的核心竞争力是人力资源,是职工的智慧,要重视人力资源的开发和利用。埃德文森和沙利文认为人力资源指组织中所有与人的因素有关的方面,包括企业的所有者、雇员、合伙人、供应商以及所有的将自己的能力、诀窍和技能带到企业的人。人力资本代表了解决企业问题的个人能力,它以潜在的、未编码的形态存在。知识资本中人力资本是附着于个人的,个人拥有对这种未编码知识的所有权。一旦未编码知识转化为编码知识,原所有者则失去所有权。知识资产以编码的、有形的或具有物质表现形式的专门知识出现,是企业商业创新的重要源泉。获得法律保护的知识资产就是知识产权。在知识资产向市场价值转化的过程中,企业的经营性资产(包括分销网络、供应网络、服务力量和组织的外部能力)是知识获得市场价值、实现价值和价值增值的重要途径。如果没有合适的经营性资产,知识的价值难以实现与发挥。

有效提高企业人力资本的潜量和素质的关键在培训和公平竞争。根据十五大“科教兴国”方针和未来世界高科技发展,以及世纪之交世界多极化发展,经济结构和社会需求趋于复杂的形势,职业培训和管理教育应实施全面发展与发展个性特长相统一的素质教育,培养一专多能、具有生存能力、适应能力、竞争能力和创新能力强的开拓型人才。运用科技手段,如多媒体技术、激光视盘和网络等新技术,结合学员的职业特点,开展弹性教育。要把知识获取、智力发展和重在能力形成作为衡量教育质量的重要标准。也要注意思想道德、文化科学、劳动技能、身心等方面全面和谐发展,避免个性发展畸形,导致精神空虚,人格堕落,甚至异化成所谓

“经济动物”、“科技奴隶”、“智能强盗”。

(五) 政府应积极支持高新技术产业的发展。高新技术产业是知识经济的支柱，政府应支持加快高新技术产业园区的建设，办好高新技术孵化器，孵化大批具有活力的高新技术企业。要开发新的金融工具，拓宽高新技术企业的融资渠道，努力发展风险投资，营造高新技术企业良好的融资环境和社会支撑条件。要积极培育经营高新技术的企业家。努力推进金融资本与高新技术产业资本的有机结合，推进高新技术成果产业化。要重视民营企业和混合经济在技术创新中的作用，大力推进制度创新，一要促进民营企业利用其体制优势向高科技靠拢，加快技术进步；二要进一步优化外部环境，支持民营科技企业参与国有企业改组、改造，发展混合经济，重塑企业创新主体，利用嫁接优势，提高企业产品科技含量。培育信息工程咨询监理业，加速推进金融电子化、商业电子化和综合网络建设，提高商贸、金融和社会服务的信息化水平，完善知识经济发展的软件和硬件。要积极促进产学研有机结合，促进科技成果向现实生产力的转化。要建立投资风险机制，把投资决策的正确与否直接与企业经营者的收入、社会地位、退休后的待遇挂钩，以激励与约束企业经营者的投资行为，利用好企业家人力资本潜力，力争经济利益的最大化。

(六) 激励技术创新，建立起“风险同担、收益共享”的新型分配机制。创新是知识经济的灵魂，发展知识经济，必须充分调动科技工作者、创业者和

管理者的积极性和创造性。鉴于目前我国（尤其是国有企业）知识分子收入偏低，“脑体倒挂”现象仍很严重，科技人才流失的现状，根据十五届三中全会的精神，可否试行一种将关键的创新人物与公司发展前景捆绑在一起的“风险同担，收益共享”的新型分配机制，把技术、管理等生产要素介入收益分配。据有关资料，江、浙二省的省政府相继出台了有关优惠政策，鼓励以高新技术成果出资入股，加速高新技术向现实生产力的转化，推动高新技术产业化。如江苏省规定：“高新技术成果作价金额占企业注册资本的比例可超过 20%，最高可达 35%；法人或其它组织以其拥有的高新技术成果入股时，这项成果的主要完成人和成果转化的主要实施者可获得与他们实际贡献相当的股权收益。”浙江省政府还强调：“在工资、奖励等收益分配上进一步向科技人员倾斜。”无疑地，上述政策的出台对于促进成果转化，提高企业知识的生产率有着积极的推动作用，它或许能解决好目前国有企业科技人员流失，企业发展后劲不足问题。

注 释：

- ① 《知识经济与全球化》，《光明日报》1998年 10月 3日第 4版。
- ② 唐任伍：《知识经济对传统经济理论的冲击》，载《经济学动态》1998年第 9期，第 46—49页。

(责任编辑 邹惠卿)