# 试论知识社会的按知分配

来源：网络 作者：琴心剑胆 更新时间：2024-01-15

*论文 摘要：分析了知识社会的“以知为本”的 企业 机制，提出了“有形价值”和“无形价值”的概念，对传统的资本要素和劳动要素进行细分，分离出知识资本和知识劳动，并赋予其相应的分配形式，阐述了“以知为本”的企业如何建立股权动态分配和职权动态分配...*

论文 摘要：分析了知识社会的“以知为本”的 企业 机制，提出了“有形价值”和“无形价值”的概念，对传统的资本要素和劳动要素进行细分，分离出知识资本和知识劳动，并赋予其相应的分配形式，阐述了“以知为本”的企业如何建立股权动态分配和职权动态分配机制的f\*-l~，论述了“按知分配”的必然性、可行性和优越性。

论文关键词：知识 经济 ；企业机制；分配形式

在知识社会中，企业依然是不可缺少的重要角色。但那时的企业已经不像以往那样按人数或投资额甚至是设备生产能力来区别，而是根据企业内所含知识密集程度来衡量了。比如，根据知识密集程度可将企业分为“高知企业”、“中知企业”或“低知企业”。

在知识经济中，主导或支柱性企业不再是以钢铁、汽车、石油、化学为代表的 工业 经济时代的企业了，知识经济时代的主导性企业主要集中在 电子 、通信、 计算 机以至科研、 教育 等领域之中。在美国如微软公司、英特尔公司，在 中国 如青岛海尔、深圳华为、北大方正公司等，这些企业正是充分发挥和利用了知识资本，从而获得了成长的巨大动力和竞争力。这是一种“以知为本”的企业机制。

现实中，一个企业可分配的价值包括两部分，即组织权力和经济利益。前者具体包括股权、职权、机会等，多为“无形价值”部分，后者主要包括工资、奖金、津贴、红利、福利等，多为“有形价值”部分。在这里首次提出“无形价值”和“有形价值”的概念。无形价值无限，有形价值有限。重视价值分配中的无形价值要素，并巧妙地进行动态分配，可能使企业具有无限可分的价值资源。只有真正找到和运作好了无限可分的价值资源，才能使企业对组织和员工具备无限的激励源泉。下面阐述知识资本和“以知为本”企业的价值分配机制。

一、股权动态分配机制

党的十五大报告中提出“把按劳分配和按生产要素分配结合起来”，“允许和鼓励资本、技术等生产要素参与收益分配”的方针，为考虑企业的分配问题开拓了广阔的空间。到底是什么创造了公司的价值?生产要素到底包括哪些内容?在实际分配时又如何操作?

按照传统的经济学理论，价值的创造只有两个最基本的要素——资本与劳动。资本的所有者出资，将资本的使用权交给企业，企业付给资本所有者相应的报酬——红利。劳动力的所有者出劳，将劳动力的使用权交给企业，企业付给劳动力所有者相应的报酬——工资。这就是两种最基本的分配形式——按劳分配和按资分配。

从形式上来看，按劳分配和按资分配都是公平和合理的，但是，劳动和资本至少在以下四个方面有着根本性的区别。

第一、出资者虽然将资本的使用权交给企业，但所有权依然归出资者所有。而出劳者在将劳动力的使用权交给企业的同时，实际上也将劳动力的所有权交出去了。这是因为劳动不像资本那样是身外之物可以与人体分离，出劳者很难只将劳动力的使用权交出去而将劳动力的所有权留归己有。

第二、资本可以雇用劳动，劳动不能雇用资本。按照张维迎的观点，在教育或知识这一信号不太强的情况下，充当企业家的优先权之所以让给资本所有者，是因为在显示经营能力方面，富人的选择比穷人的选择更有信息量。一个相对贫穷的人更有积极性“虚报”自己的经营能力。这就决定了资本雇用劳动比劳动雇用资本更具合理性。

第三、出资者可以在享受按资分配的同时享受按劳分配，出劳者只能享受按劳分配。出资者可以单纯出资，也可以在出资的同时参与企业经营管理或劳动，即在取得红利报酬时取得工资，但出劳者一般没有这种自由，只能取得劳动的报酬。

第四、所用权决定经营权，劳动权不能决定经营权。即使在 现代 企业所有权与经营权相分离的情况下，也是所有者决定和选择经营管理者，劳动者则没有相应的权限。经营权由所有权分离而来，而非由劳动权分离而来。

总之，出资者与出劳者的本质区别在于“所有权”及其归属问题上，其他区别都源于这个本质区别。出资者与出劳者在利益分配上的基本矛盾也源于这里。实际上，按劳分配也好，按资分配也好，共同点都是对生产过程的最终结果的分配，而在这种最终结果的分配之前，还有另一种更为基本的分配——对出资权和管理权的分配。

“以知为本”的企业最具特色之处，是对解决按劳分配和按资分配的基本矛盾方面的有益探索。首先，“以知为本”的企业对传统的资本要素进行细分，分离出出资者和知本家，并特别强调了知本家在将各种企业要素与经营资源结合起来以实现收益和成长目标方面的重要作用，赋予其相应的分配形式。其次，“以知为本”的企业对传统的劳动要素进行细分，分离出了劳动和知识的要素，并强调知识劳动在创造价值中的特殊地位和作用，也赋予其相应的分配形式。这就开拓了一个超出传统的按劳和按资的范畴来重新思考和实践企业价值分配问题的空间。

价值分配制度的革新，来自企业成长 发展 特别是第二次创业的客观需要。尤其是我国的许多高科技企业，经过十几年的创业，已经开始进入了新的成长期，但企业机制特别是基本分配制度还没能理得很顺。随着公司规模的急速扩张和效益的飞速提高，如果机械地坚持出资者按资分配、出劳者按劳分配的话，一般会造成出资者(创业者)的资本回报在按几何级数增加，但出劳者(员工)的劳动回报只是按算术级数增加的状况，尽管公司可以通过提高工资等方式缓冲按资分配和按劳分配的矛盾，但不能从根本上解决问题。同时，工资过高，国家政策那里也通不过。这个矛盾的扩大，势必影响公司的活力和潜力的增长。

特别是有不少高科技企业，往往是学士创业成为老板，硕士加盟成为高层，现在是博士在市场和科研开发第一线冲锋陷阵。虽说学历不能说明全部问题，但素质更好、知识更多、能力更强的人才在不断进入公司是不争的事实。这就暴露出了新老员工在价值分配上的矛盾——老员工按资分配，新员工按劳分配。在经验并不占太重要地位的高科技企业，具有高知的新员工可能是公司未来发展的核心力量，他们能否贡献出脑子里的知识和智慧，能否创造出新的知识和技术并转化为商品，就看是否有一种有效的激励机制。

如果他们感到自己的按劳分配与按资分配差别太大，就会心理不平衡，就会影响他们的知识贡献和知识创造。另一方面，如果已经享受到按资分配的既得且固定利益的老员工过多获得自己地位和利益上的安稳感，同样会影响他们对公司的可持续性贡献。

因此，企业必须在按劳分配与按资分配之间架起一个通道，这个通道就是知识资本化和股权动态分配的设想，即用转化为资本的形式，使劳动、知识以及企业家的管理和风险的累积贡献得到体现和报偿。这里包括几个基本观念的转变。

1．不能绝对地认为由利润转增的资本必须归属最初的出资者。企业要发展，就不能仅仅或过多地考虑创业者(或最初的出资者)朐利益，而要认真地考虑后来的共同奋斗者的利益，以“权利均沾”的原则来建立一个稳定安全、可持续成长的企业。这就需要创业者(或最初的出资者)能脱胎换骨，富有牺牲精神。不能脱胎换骨或跟不上企业发展所需观念和经营管理能力提高速度的人，就要果断地使其尽快从经营管理岗位上退下来。如果企业僵化地坚持全部资本归出资者，就否定了劳动创造的剩余价值，更否定了知识创造的剩余价值，就很难留住优秀的技术人才和管理人才，这不利于企业的发展，特别是不利于高科技企业的发展。

2．要保持按劳分配与按资分配的合理比例。对个体员工来讲，按劳分配的工资、奖金等首先要保证其日常消费生活的需要，剩余部分再转化为资本参与按资分配。一般是管理层次越高按资分配比例越高，按劳分配比例越低，但按资分配部分要通过“受限股”、“认股权”、“员工持股计划”等手段给予一定的限制。对全体员工来讲，参与按资分配的员工人数也要有一个合理比例，比如XX％的优秀员工集体控股，XX％的骨干员工有分量地持股，XX％的低级员工和新员工适当参股等，以保证企业形成有活力的组织结构。对企业来讲，将劳动、知识和企业家的管理和风险的贡献转化为资本，避免所创造价值的分光吃净，又能增加企业的自有资本。

3．企业要能选择自己的股东，而不能像证券市场上那样完全由股东选择企业。享有股权的首先必须是企业的正式员工，退出企业则失去股权，重新加入企业只要达到标准，依然可以再享有股权。也就是，虽然成为股东就成了企业的“主人”，但并不是只要有资金就能成为股东，只有达到“主人”的标准才能拥有成为“股东”的资格。企业选择股东而不仅是股东选择企业，这是对传统的只能资本雇用劳动的企业机制的“扬弃”。企业是知识劳动的一个载体，区别于般劳动的知识劳动开始具有雇用资本的力量，“知识雇用资’的新机制既能形成对员工的激励，又利于公司的安全稳定。 本来按劳分配可以通过对劳动能力、劳动态度和劳动业绩等进行考核形成动态分配，多劳多得，少劳少得。而股权动态分配是将这一机制移植到了股权分配之上，通过对员工的可持续性贡献、工作能力、职位价值、劳动态度和 发展 潜力等的评价、确定配股额，给员工以出资权(或认股权)。利用股权的安排形成公司的核心力量、中坚力量和实现对公司的有效控制，不断使最有才能与责任心的人拥有重要的股权。股权动态分配机制既保证了出资者的剩余价值索取权，又在股权的安排上通过不考虑资历和工作年限从而稀释出资者的股权比例。这就既实现了 现代 企业 可持续成长所必须的所有权与管理权的分离，又通过知识这种纽带使两者有机地结合起来。

二、职权动态分配机制

中国 的企业之所以还没有成长为世界级企业，其原因之一，可能是我国还没有真正学会对人才的管理。中国人中不缺乏创业者、企业家，但非常缺少职业管理者，我们的创业者、管理者还没能培养出适合自己企业的职业管理者，我们的管理者也由于宁做鸡头不做凤尾的观念较强而经常地“炒老板”。如何在企业中找准自己的位置，企业如何既能用好人才，又不迁就人才，这实在是中国企业管理的大难题!职权动态分配就是我们在努力探索的一种用人机制。

传统 经济 理论认为，所有权决定经营权、管理权，但持“以知为本”理念的企业并不会因哪位员工持股份额大而自动给予职权，因为这样的职权的分配标准可能会造成职权的固化。同时，企业也不会按员工的资历分配职权，这会使企业掉进“经验”的陷阱，这对日新月异的高科技企业将是致命的。企业一般是通过建立客观公正的评价体系，对员工和干部的工作态度、工作业绩与工作能力等进行考核，使优秀员工能够通过努力工作，在工作中积累才能，获得职务与任职资格上的晋升，让最明白人最有权，让最有责任心的人担负最大的责任。

职权动态分配是企业权力的分配和再分配过程。尤其是企业第二次创业时，最大的特点就是按新的目标进行权力再分配。首先，企业的发展壮大本身要求对权力进行不断的再分配，不断的权力下放。对于优秀员工来讲，享受到更多的机会，会激励他们去创造更多的价值和财富。其次，企业文化是权力再分配的基础。没有一定的企业文化做基础，权力再分配有可能造成组织的混乱，所以第二次创业期必须重视在大多数员工间达到较高的文化知识。

随着企业的飞速发展，各项工作对员工和干部的管理知识和能力的要求在不断提高，不能适应这种要求不断提升自己的人， 自然 就会被甩下来。在中国企业普遍进入第二次创业的关键时期，经营者如果不能提升自己，就无法带领队伍越过企业成长过程中的第一个陷阱——领导陷阱，管理者和主要员工也不得不面对一个全新的局面和处理一些完全不同的问题，谁不能在这个过程中开放自我，改造自我，不断学习，顺利通过这个脱胎换骨式的考验，谁就会掉队。

很明显，如果职权动态分配只是企业领导的意志，将是推行不开的。能上能下说起来容易做起来难，因为能上能下是无情的，这种“无情”不是来自于企业领导的“无情”，而是来自于市场的“无情”。市场是不可变更的，环境是难以左右的，在巨大的市场压力和挑战面前，干部队伍必须具有高度机动性。

股权动态分配要求企业经营管理层要能够放弃利益，能够做出金钱方面的牺牲；而职权动态分配则要求经营管理层敢于放下架子，放下面子，敢于做权力方面的牺牲。两者都要求他们不计个人得失，敢于承担责任，敢于冒风险，敢于“克服自我，溶人大我”，为企业的可持续发展做出贡献。

只有有了知识和能力的成长，才会有职权的提升。有了这样一个按知识贡献和能力而上下的权力再分配机制，公司就会形成一个“可变的”核心层和中坚层，一个牵引企业前进的强有力的动态的生力军。这样的职权分配如果用一个概括性的说法的话，可以说和股权一样是“按知分配”。与知识资本化相对，这里强调的实际是知识职权化问题。知识职权化再加动态分配形成企业独特的干部政策，才能保证企业可持续成长的人才动力源泉。

三、结束语

企业发展的基本趋势是越来越多样化。企业可分配的价值越来越多样，可能采取的分配方式也越来越多样。因此，违背这一基本趋势的单纯的按劳分配和单纯的按资分配就越来越呈现出弊病。按劳分配太活，完全依照人的生理机制而变动。传统的口号是多劳多得，少劳少得，不劳者不得食，实际上太理想化了，丧失劳动力的人能让他饿死吗?按资分配则太死，与人的生理机制毫无关系，又走向了另一个极端，只要有资本，能劳者不劳也得食，且可能比劳者得的还多。按知分配则是一种富有弹性的分配制度。第一，它照顾到了人的生理机制，又不惟生理机制，因为它考虑了人的脑力或知识劳动的特点，人的体力下降但脑力不见得同等程度下降，同样可以进行知识创造活动。第二，它照顾到资本的收益，又不惟资本，不使资本在企业中掌握绝对的、一成不变的控制权。

“以知为本”的企业机制超越于传统企业机制的地方有：一是不仅分利(按资、按劳)，而且分权。分权的依据发生了根本性的变革：既不是出资权决定管理权的传统资本主义方式，也不是劳动权决定管理权的传统计划经济方式，更不是两者简单相加的折中方式，而是“按知分配”。二是按资分配只分利(红利等)，按劳分配也只分利(工资、奖金等)，“按知分配”则既分利(红利、工资、奖金等)，也分权(股权、职权、机会等)，使知识与资本同样具有剩余索取权。三是“按知分配”实行动态分配，动态分配的最终依据是公司的成就、员工的可持续贡献和对公司的归属意识。四是“以知为本”的企业机制的最终目标，是保持公司的活力、竞争力和可持续成长的动力，是组织整体的目标而不仅仅是投资者收益和员工收入的增长等第一利益群体的目标。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！