

学校编码: 10384
学号: 18420141150633

分类号 _____ 密级 _____
UDC _____

厦 门 大 学

硕 士 学 位 论 文

**GL 公司智力资本管理与绩效激励
的融合研究**

**A Study on GL Enterprise Integration of Intellectual Capital
Management and Performance Incentive**

孙建芳

指导教师姓名: 傅元略教授

专业名称: 会计硕士 (MPAcc)

论文提交日期: 2017 年 月

论文答辩时间: 2017 年 月

学位授予日期: 2017 年 月

答辩委员会主席: _____

评 阅 人: _____

2017 年 月

厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下，独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果，均在文中以适当方式明确标明，并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范（试行）》。

另外，该学位论文是傅元略教授主持的自然基金项目（批准号（71372073）课题（组）的阶段性成果，并获得（批准号（71372073）自然基金项目经费对本研究的实地调研的支持。

声明人（签名）：

年 月 日

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

1. 经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，于
年 月 日解密，解密后适用上述授权。

2. 不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年 月 日

摘 要

我国现在已经处于知识经济时代，在知识经济、共享经济对经济发展的影响下，企业的不可替代员工、前瞻性的发展战略、科学的组织框架和管理制度等智力资本已成为企业核心竞争力的重要部分。在这样的背景下，企业智力资本管理也显得愈发重要，这就要求对企业的管理方法进行变革，探究企业智力资本和绩效激励之间的关系。在学术研究方面，国内外学者对智力资本管理的研究已经比较完善，对智力资本和绩效的相关性研究也比较多，但是对智力资本与绩效激励融合的案例研究很少见，对于融合研究方面的理论成果也较少。

本文对智力资本管理和绩效激励两个理论体系进行了融合研究，以智力资本结构和绩效激励的手段为切入点，以案例企业为基础构建了智力资本管理和绩效激励的融合分析框架，探究 GL 公司如何将绩效激励手段融入到智力资本结构中，激活核心领域的智力资本管理活力。具体而言，本文分析 GL 公司技术创新领域和销售领域的融合情况，并将华为作为对比案例引入技术创新领域的人力资本视角绩效激励分析中。根据案例分析发现 GL 公司在智力资本管理和绩效激励融合中的问题，并提出相应的建议。

本文可能的创新点在于：第一，本文对智力资本管理理论做出相对全面和系统的梳理，全面把握智力资本的内涵，充分理解智力资本的构成要素，构建起适用于案例公司的智力资本结构；第二，本文归纳了目前有关智力资本管理和绩效激励融合的研究，指出了目前研究中的不足之处，阐述了二者融合的可行性和必要性，通过把握和分析二者融合的关键点，构建智力资本管理和绩效激励的融合研究分析框架；第三，本文结合案例企业的实际情况，对案例企业的智力资本管理政策和绩效激励实施状况进行深入分析，剖析了案例企业在智力资本管理和绩效激励相融合方面存在的问题和不足，并根据存在的问题和不足提出了相应的建议和具体的举措。

关键词：智力资本；绩效激励；融合

ABSTRACT

Now, China is in the era of knowledge economy. Under the influence of knowledge economy and shared economy on economic development, enterprise's intellectual capital such as irreplaceable staff, forward-looking development strategy, scientific organizational framework and management system has become an important part of the core competitiveness of enterprises. In this kind of background, the enterprise intellectual capital management is also becoming more important, which requires the management of the enterprise, to change to explore the relationship between intellectual capital and performance incentives. In the academic research, intellectual capital management research by domestic and foreign scholars has been relatively perfect, the correlation between intellectual capital and performance research are more, but the case studies about the integration of intellectual capital and performance incentive are rare, for the integration of research. And the theoretical results are less.

In this paper, the integration of intellectual capital management and performance incentive research is carried out. Based on the intellectual capital structure and the means of performance incentive, the analyzed framework of intellectual capital management and performance incentive is constructed based on case enterprise, to discover how does the GL enterprise integrate performance incentives into the intellectual capital structure to activate the intellectual capital management. Specifically, the paper analyzes the integration of GL's technological innovation and sales areas, and takes Huawei as a comparative case into the analysis of the human capital perspective performance incentive in the area of technological innovation. According to the case analysis, I find the problems of GL company in the integration of intellectual capital management and performance incentive and gave corresponding suggestions.

The possible innovation of this paper is as follows: Firstly, the paper does a comb relatively comprehensive and systematic for intellectual capital management theory, grasps the meaning of intellectual capital, fully understands the components of intellectual capital and builds up an intellectual capital structure; Secondly, the paper

summarizes current research on the integration of dynamic intellectual capital management and performance incentives, and points out the shortcomings of the current research, describes the feasibility and necessity of the integration, builds integration research analysis framework of intellectual capital management and performance incentives by grasping and analyzing the key points of the integration; Thirdly, the paper which is based on the actual situation of the enterprise, analyzes the implementation situation of intellectual capital management policy and performance incentive of case enterprises, explores the problems and shortcomings, and puts forward proposals and initiatives based on specific problems and deficiencies.

Key Words: Intellectual Capital; Performance Incentive; Integration.

目录

第 1 章 绪论	1
1.1 研究背景	1
1.2 研究意义	1
1.3 研究的主要问题	2
1.4 研究思路和研究方法	4
1.5 可能的创新点	6
第 2 章 文献综述和相关理论	8
2.1 智力资本理论及其发展	8
2.2 绩效激励理论及其发展	18
2.3 智力资本和绩效激励融合的相关理论	21
2.4 智力资本管理和绩效激励融合存在的问题	23
2.5 智力资本管理和绩效激励的融合体系构建	24
第 3 章 案例概述	28
3.1 GL 公司简介	28
3.2 GL 公司的智力资本管理政策	29
3.3 案例企业在两方面的特点及其不足	29
第 4 章 基于智力资本管理和绩效激励融合框架的案例	32
4.1 技术创新领域的融合分析	32
4.2 销售领域的融合分析	43
4.3 GL 公司智力资本管理和绩效激励的融合效果分析	46
4.4 GL 公司在融合中存在的问题	52
第 5 章 智力资本管理和绩效激励融合改进建议	55
5.1 构建智力资本管理的统一管理体系和制度	55
5.2 以管理架构为前提使绩效激励与智力资本管理的目标具有一致性	56
5.3 革新企业绩效激励的思想和手段	56

5.4 在关键智力资本要素管理中充分运用绩效激励思想和手段.....	56
5.5 构建软实力综合管理体系.....	57
第6章 研究结论和启示.....	59
6.1 本文的研究结论.....	59
6.2 启示.....	60
6.3 本文研究的局限性和未来的研究方向.....	61
参考文献.....	62
致 谢.....	64

Table of Contents

Chapter 1 Introduction	1
1.1 Backgrounds	1
1.2 Research Significances	1
1.3 The Main Research Questions	2
1.4 Basic Research Ideas, Methods And Basic Framework.....	4
1.5 Possible Innovation Points	6
Chapter 2 Literature Review	8
2.1 Intellectual Capital Theory and Its Development.....	8
2.2 Performance Incentive Theory and Its Development.....	18
2.3 Intellectual Capital and Performance Incentive Integration Theory.....	21
2.4 The Integration's Questions	23
2.5 Intellectual Capital Management and Performance Incentive System.....	24
Chapter 3 Case Overview	28
3.1 GL Enterprise Introduction	28
3.2 GL Enterprise Intellectual Capital Management Policy.....	29
3.3 The Characteristics and Shortcomings of the Case Enterprise.....	29
Chapter 4 A Case Study of Intellectual Capital Management and Performance Incentive Fusion Framework.....	32
4.1 Fusion Analysis of Technological Innovation	32
4.2 Fusion Analysis of Sales	43
4.3 Analysis on the Fusion Effect of GL Capital Management and Performance Incentive	46
4.4 GL Enterprise'Integration Questions	52
Chapter 5 Intellectual Capital Management and Performance Incentive Integration Improvement Proposal.....	55
5.1 Constructing the Unified Management System and Institution of Intellectual Capital Management.....	55

5.2 Consistency of Consolidating Performance Incentive with Intellectual Capital Management on the Basis of Management Structure.....	56
5.3 Innovating Enterprise Performance Incentives and Ideas	56
5.4 Key Words of Intellectual Capital Management Make Full Use of Performance Incentive Means And Ideas	56
5.5 Construction of Soft Power Integrated Management System	57
Chapter 6 Research Conclusion and Enlightenment.....	59
6.1 Research conclusion	59
6.2 Enlightenment.....	60
6.3 The Limitations and the Future Research Direction.....	61
References.....	62
Acknowledgements	64

第1章 绪论

1.1 研究背景

我国现在已经处于知识经济时代，在知识经济、共享经济对经济发展的影响下，企业中拥有的不可替代员工、前瞻性的发展战略、科学的组织框架和管理制度等智力资本已成为企业核心竞争力的重要部分。换言之，知识经济时代，智力资本在企业价值创造过程中发挥着愈益重要的作用^[1]。在这样的背景下，企业智力资本管理也显得愈发重要。在学术研究方面，目前关于智力资本的定义、结构、评价以及智力资本对于企业绩效的影响程度等相关的研究已经很丰富，但关于智力资本管理的研究却不多。在实务中，智力资本管理本身亦存在一定局限性。因此，目前企业智力资本管理仍存在方方面面的问题。

绩效激励的研究和应用是人力资源管理的重要分支，近年来越来越多的人员流失案例使其成为理论界和实务界关注的热点，人员流失反映出了企业管理制度的不合理，因此企业也正在探索一种更为灵活、合理的绩效激励机制，以使其能在合理用人的基础上战略性地降低人力成本，从而为企业创造更多价值。然而，国内关于绩效激励的案例研究还相对较少。

本文基于以上的背景进行研究，首先梳理了智力资本管理和绩效激励的主要理论，然后根据智力资本的结构探讨两者可以融合的关键环节，提出了一套适合企业智力资本管理和绩效激励政策的融合分析体系。最后，本文运用构建的智力资本管理和绩效激励的融合分析体系对案例企业进行分析和应用，为企业在管理实践中实施有效的智力资本管理，实现有效的绩效激励以及将智力资本管理和绩效激励进行融合提供了一定的参考价值。

1.2 研究意义

1.2.1 理论意义

企业的发展已经从以有形资源为核心逐渐向以无形资源为核心进行转变，其发展越来越依赖于企业所拥有的智力资本。智力资本理论的发展历史并不悠久，到目前为止仍没有形成统一的认识，学者们从内涵界定、结构划分、量化评价以及管理手段等角度进行了一系列研究，但是与实践的结合仍有所欠缺。绩效激励

理论则非常注重实践，为了激发雇员的积极性，企业运用各种各样的绩效激励手段进行人力资源的管理。本文的理论研究价值在于，通过智力资本结构和智力资本管理的视角，运用绩效激励的手段构建适合于智力资本管理的融合体系，结合案例探讨了如何将绩效激励方法适当运用在企业智力资本管理的各个要素中，以通过两者的融合，激发企业智力资本关键要素的发展，增强企业的经营效率和盈利能力，进而从整体上提升企业价值。同时，本文的研究也为企业智力资本管理和绩效激励融合的进一步研究提供了一定的借鉴意义。

1.2.2 实务价值

面对异常复杂并且正受到人工智能化冲击的社会环境，企业要想生存和发展，实现增加企业价值的战略目标，就必须重视企业的无形资产管理，特别是智力资本管理。智力资本作为企业无形资产的核心，对于企业的经营至关重要。在社会分工如此细化和外部资源日益丰富的今天，决定企业生死存亡的，已经从简单的有形资源变成了无形的智力资源。虽然国内外已有部分关于智力资本的研究，但是企业对于智力资本还未能形成体系化的认识。企业对智力资本的认知不足导致企业的智力资本管理呈现碎片化的特点，尚未形成一个整体的框架，未能实现协作运行，无法充分调动企业智力资本的活力，进而导致企业效率低下。本文从理论出发，提出了一套与企业目前使用的绩效激励手段相融合的完整的智力资本管理体系，并通过案例分析的形式展示该理论体系的运用过程及结果。通过理论与实践的结合，体现该体系的可行性，也指出了其可能存在的问题。企业运用智力资本管理和绩效激励融合理论的实践意义在于：使企业从整体层面认识到智力资本的重要性，进而从实践中利用绩效激励手段促进智力资本各要素的发展，增强企业的核心竞争力，提升企业的盈利能力，最终实现企业价值最大化。

1.3 研究的主要问题

本文对智力资本及其管理和绩效激励两个理论体系进行了融合研究，并通过案例分析的形式对本文提出的理论框架进行了验证，本文研究的主要问题有以下四个：

第一，总结归纳了智力资本理论的相关概念和基础理论，阐述了智力资本管理的相关研究进展，构建了智力资本结构体系，描述了智力资本管理的关键要素，

初步探讨了智力资本管理与绩效激励相融合的可行性。

第二，总结归纳了绩效激励理论的相关概念和基础理论，阐述了绩效激励实践应用的最新研究进展，构建了绩效激励的方法论，分析了其可以进行创新和发展的地方。

第三，在第一和第二的研究基础上，本文试图解决如下几个问题：智力资本管理与绩效激励相互进行融合是否可行，两者融合的关键要素有哪些，两者融合的理论框架是怎样的。

第四，在构建了智力资本管理与绩效激励相融合的理论框架后，本文通过该理论框架对特定案例进行分析，试图回答以下几个问题：目前标的企业的智力资本管理政策的发展路程和现状是怎样的；本文提出的智力资本管理与绩效激励融合分析理论框架是否能够分析企业的智力资本管理现状；本文通过有效的分析，发现案例企业在两者融合方面存在着哪些方面的不足，并提出相关的意见和建议。

1.4 研究思路和研究方法

1.4.1 研究思路

本文研究框架图如下：

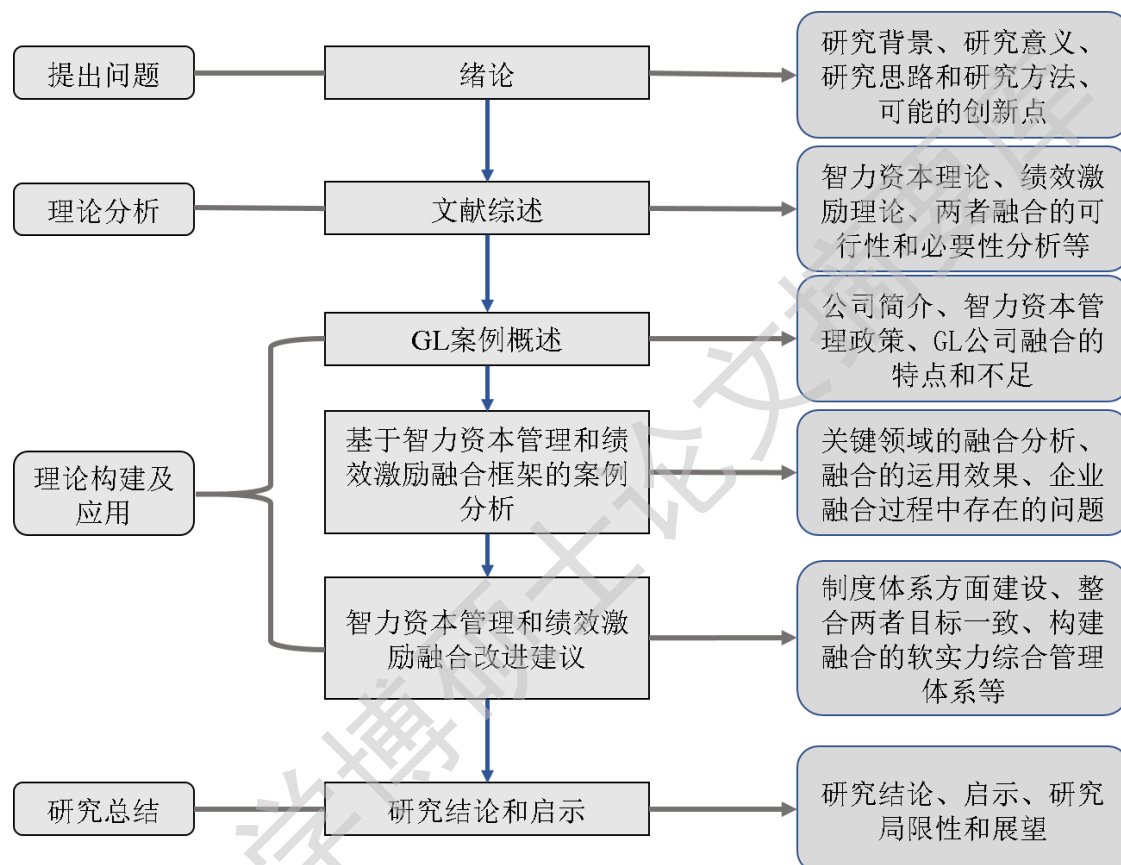


图 1-1 智力资本管理与绩效激励融合研究框架图

资料来源：作者自制

1.4.2 研究内容

本文的主要研究思路如下。

第一章为绪论。介绍本文的研究背景、研究意义、研究问题、研究思路和研究方法以及本文的贡献点。

第二章是文献综述和理论框架的构建，主要对智力资本和绩效激励的相关理论、融合的相关理论、智力资本管理和绩效激励融合中亟待解决的问题和融合体系的构建进行归纳和总结。

第三章为案例概述。在本章，首先简要介绍案例企业 GL 公司；然后分析 GL 公司发展过程中应用的智力资本管理政策，重点突出 GL 公司的技术激励政策和销售激励政策，最后归纳 GL 公司在智力资本管理和绩效激励的特点和不足。

第四章为案例分析。其主要内容是将构建的智力资本管理和绩效激励融合分析框架应用到案例企业中。本文重点分析 GL 公司的两个领域，从智力资本管理的三个视角进行理论应用，两个领域包括技术领域和销售领域，三个视角是人力资本、结构资本、关系资本。技术领域侧重分析人力资本和结构资本的激励发展，销售领域侧重结构资本和关系资本的激励发展。本文主要研究 GL 公司如何运用绩效激励政策和手段实现智力资本管理，分析案例公司在融合方面取得的效果，并指出案例企业在融合方面的不足。

第五章为建议部分。根据第四章发现的案例企业在智力资本管理和绩效激励融合方面的问题，提出相关的改进建议。对 GL 公司在智力资本管理和绩效激励的融合的建议有：1) 构建智力资本管理的统一管理体系和制度；2) 在形成管理架构的前提下，整合绩效激励与智力资本管理的目标一致性；3) 革新企业绩效激励的思想和手段；4) 通过智力资本结构要素的分析，在关键要素管理过程中，充分运用绩效激励思想和手段；5) 形成以战略为目标，以智力资本管理为核心流程，以绩效激励为主要手段的软实力综合管理体系。

第六章为结论与启示。本章主要是对本文进行总结，得出启示，指出本文的局限性，并提出进一步的研究方向。

1.4.3 研究方法

本文主要运用了规范研究和案例研究相结合的研究方法，运用财务分析方法进行辅助分析，对智力资本管理和企业绩效激励的融合进行较为深入的研究和探讨。

本文的规范研究主要运用在理论框架的提出上。本文在搜集大量的关于智力资本和绩效激励的研究资料的基础上，通过归纳、演绎等方法，借助思维导图，梳理归纳出智力资本管理和绩效激励方面的重要研究成果，通过分析智力资本管理和绩效激励的核心要素和关键环节，分析两者融合的可行性，最后构建出智力资本管理和绩效激励的融合分析框架。

本文的案例研究方法主要体现在对理论框架的实际应用上，在应用过程中辅助以必要的财务分析手段。首先，利用分析框架分析探讨企业的智力资本管理和绩效激励现状；其次，利用企业盈利能力变化等指标得出智力资本管理和绩效激励融合的效果；最后，结合企业智力资本管理和绩效激励融合的不足之处，提出相应的建议，以更好地促进企业价值的增长。

1.5 可能的创新点

本文可能的创新点主要包括以下三点：

第一，本文通过梳理智力资本、智力资本管理、激励和绩效激励的相关研究资料，运用智力资本的三元论结构，指出当前智力资本管理和绩效激励融合的理论中亟待解决的问题，然后构建出以智力资本结构为基础，以绩效激励为手段的融合研究分析框架。

第二，本文通过收集资料和分析数据，简要阐述了案例企业在技术创新领域和销售领域的智力资本管理政策，在分析过程中，牢牢把握智力资本的结构，通过对智力资本核心要素的激励进程分析，归纳了案例企业在智力资本管理方面的特点，同时本文从战略执行入手，以与战略目标的契合度为切入点，深入分析了案例企业在智力资本管理和绩效激励方面融合的不足之处。针对这些问题，本文从构建统一的智力资本管理组织架构、整合智力资本管理和绩效激励的目标一致性、将绩效激励更加全面运用于智力资本的各个关键环节、形成统一的软实力综合管理体系等五个方面提出了相应的建议，以期通过这些建议能缓解案例企业在智力资本管理过程中存在的问题，以促使智力资本管理和绩效激励融合度更高。

第三，本文的研究成果一方面体现在从智力资本管理和绩效激励融合的视角提出了融合分析框架，这对于补充智力资本管理和绩效激励的研究具有一定的思路拓展的作用，鉴于学者对于两者融合研究较少的现状，本文的思路可以拓展智力资本管理的研究领域，创新智力资本管理和绩效激励研究的研究思路；本文的研究成果另一方面体现在对案例企业的研究上，本文在构建了融合分析框架后，将该框架运用在对案例企业进行分析的过程中，并基于本文的思想框架在分析过程中发现问题，一定程度上体现了本分析框架的实践价值；本文基于智力资本管理和绩效激励的融合研究框架，从具体制度设计和组织架构设计等方面为案例企

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库