

《中国人力资本定价研究》

图书基本信息

书名：《中国人力资本定价研究》

13位ISBN编号：9787560519944

10位ISBN编号：7560519946

出版时间：2005-6

出版社：西安交通大学出版社

作者：段兴民

页数：293

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu000.com

《中国人力资本定价研究》

内容概要

本书主要是从人力资本的特征和产权属性、价格的构成和计量方法、定价的本质和交易特性，以及社会信用管理等方面，对基本理论进行研究，从而构筑起人力资本定价研究的理论平台。在此基础上，重点讨论了人力资本相对价值估计模型和以EVA为内核的产权分享模型；在理论研究的指导下，综合两个模型的要素要求，就管理型人力资本定价、企业家人力资本定价和技术技能型人力资本定价问题做了分类研究；最后利用0提出的定价模型对引入人力资本以后的公司治理进行重构和验证讨论。

《中国人力资本定价研究》

书籍目录

前言I 绪论篇 / (1)	第1章 人力资本定价的起源1.1 兵临城下——外资展现全面竞争优势 / (2)	1.2 绝地反击——人力资本定价激活人才创造力 / (3)	1.3 产权激励——中国呼唤着人力资本定价的制度创新 / (8)	1.4 本章小结 / (14)	参考文献 / (14)
第2章 人力资本定价研究综述2.1 人力资本定价研究的现实意义 / (16)	2.2 国外研究动态分析 / (16)	2.3 国内人力资本定价研究综述 / (17)	2.4 本章小结 / (37)	参考文献 / (38)	基础篇 / (42)
第3章 人力资本的特征与产权要求3.1 人力资本范畴分析 / (43)	3.2 力资本的复杂性特征研究 / (55)	3.4 人力资本产权属性分析 / (58)	3.5 本章小结 / (63)	参考文献 / (63)	第4章 人力资本价值计量4.1 人力资本的经济学计量模式与方法 / (64)
4.2 人力资本的会计学计量模式与方法 / (69)	4.3 本章小结 / (98)	参考文献 / (99)	第5章 人力资本价格构成与定价实质的分析5.1 人力资本定价的实质在于一系列的收益安排 / (100)	5.2 西方主流经济学关于人力资本的研究对人力资本定价的启迪 / (101)	5.3 从所有权的特性和非人力资本定价的角度所进行的考察 / (103)
5.4 人力资本价格构成分析 / (104)	5.5 采用收益法,运用价值逼近的原理对人力资本进行定价 / (105)	5.6 本章小结 / (106)	参考文献 / (107)	第6章 人力资本交易的特殊性与定价特点分析6.1 人力资本定价的重要性与特点 / (108)	6.2 人力资本交易的特殊性 / (109)
6.3 人力资本定价的特点 / (110)	6.4 激发创造与施予约束——从委托人角度进行定价的思考 / (113)	6.5 本章小结 / (114)	参考文献 / (114)	第7章 人力资本社会信用管理机制的构建7.1 人力资本市场的信用管理综述 / (116)	7.2 人力资本信用建设的供求分析 / (117)
7.3 基于人力资本信用生态链的运营分析 / (119)	7.4 人力资本社会信用管理的多方博弈机制分析 / (121)	7.5 本章小结 / (123)	参考文献 / (124)	模式篇 / (125)	第8章 基本模型一:人力资本相对价值估计模型8.1 引言 / (126)
8.2 人力资本相对价值评估模型 / (127)	8.3 进行人力资本的估价 / (130)	8.4 应用举例 / (130)	8.5 模型探讨 / (131)	8.6 本章小结 / (133)	参考文献 / (133)
第9章 基本模型二:以EVA为内核的产权分享机制9.1 产权激励制度是一国经济发展的动力基础 / (134)	9.2 以EVA为内核的企业人力资本价值计量系统研究 / (135)	9.3 绩效评估体系与人力资本相对价值计算 / (138)	9.4 人力资本获得产权激励的制度设计 / (139)	9.5 本章小结 / (140)	参考文献 / (141)
第10章 管理型人力资本的定价10.1 人力资本及管理型人力资本的特性 / (142)	10.2 人力资本价值及定价实质 / (144)	10.3 管理型人力资本分类和定价依据 / (145)	10.4 企业管理型人力资本定价模型 / (148)	10.5 本章小结 / (155)	参考文献 / (155)
第11章 企业家人力资本的定价11.1 企业家、企业家人力资本与企业家人力资本定价 / (157)	11.2 企业家人力资本定价的基本思路分析 / (161)	11.3 我国企业家人力资本定价现状及存在问题 / (165)	11.4 创业企业家历史贡献的解决方案 / (171)	11.5 解决我国企业家人力资本定价所面临问题的对策分析 / (177)	11.6 本章小结 / (181)
参考文献 / (181)	第12章 技术与技能型人力资本的定价——以航空工业企业技术创新的产权激励制度为例12.1 技术创新综述 / (183)	12.2 我国航空工业企业技术创新的长期性与紧迫性 / (184)	12.3 航空企业实施产权激励的意义与制度平台的构建 / (185)	12.4 建立内生的产权激励制度的构想 / (186)	12.5 本章小结 / (189)
参考文献 / (189)	基于人力资本定价的公司治理重构与实证研究 / (191)	第13章 ESOP, MBO, ESO的中外实践分析13.1 员工持股计划 / (192)	13.2 管理层收购 / (203)	13.3 经理股票期权 / (213)	13.4 本章小结 / (222)
参考文献 / (222)	第14章 基于人力资本特征的公司治理分析14.1 企业人力资本的特征分析 / (224)	14.2 人力资本对传统公司治理结构理论的影响 / (225)	14.3 基于人力资本特征的公司治理结构 / (226)	14.4 本章小结 / (237)	参考文献 / (238)
第15章 企业调研发现的秘密15.1 调研简介 / (239)	15.2 基本假设与调研对象的选择 / (239)	15.3 航空企业产权演变、公司绩效、人力资本状态的对比分析 / (240)	15.4 非航空企业的调研分析 / (246)	15.5 产权隶属度与人力资本价值实现的相关分析 / (247)	15.6 本章小结 / (248)
参考文献 / (249)	第16章 人力资本定价问卷的统计分析16.1 问卷调查说明 / (250)	16.2 研究假设 / (250)	16.3 问卷的背景分析 / (250)	16.4 问卷基本内容分析 / (257)	16.5 相关因素分析 / (270)
16.6 本章小结 / (280)	V 人力资本定价——永恒而常新的话题 / (281)	第17章 结论——人力资本定价触发企业价值创造与价值分享17.1 人力资本定价是产权制度改革及公司治理的核心问题 / (282)	17.2 人力资本定价机制是企业收益分割制度的核心 / (283)	17.3 当前我国人力资本定价的制度困境 / (286)	17.4 本章小结 / (287)
参考文献 / (288)	附录 / (289)	附录1:调研指南 / (289)	附录2:西安交大“人力资本定价”调查问卷 / (291)		

《中国人力资本定价研究》

信用是人力资本的重要特性。学校、用人单位、一般信用系统应在政府人事部门的领导下整合个体人力资本的信用数据，构建公用数据库，供给微利型的人力资本信用公司使用，为人力资本定价提供良好的应用基础。同时，应建立面向国际社会开放的学术打假网络机制，兴建防止人力资本被“腐蚀”的清洁工程，提高中华民族的知识创新水平。

对高价值人力资本的争夺成为区域和国际竞争的焦点。如在我国中西部地区出现而持续至今的“孔雀东南飞”的人才迁移现象，实际上是沿海与内地存在工资差距和制度落差的必然结果。现在加入WTO后，人才竞争更加呈现出“国际化”和“零距离”的特点，高端人才流入外企的数量增多，比国有资产流失更难以控制的人才流失已日益严峻，我国人力资本市场的建设与管理问题已迫在眉睫。从作为资本的人才的特性来看，我国的人力资本市场应该是覆盖社会各行各业的，同时也应是面向国际市场开放的，国内人力资本市场与国际人力资本市场之间存在速度不同的双向流动。因此，应加快我国人力资本信息库的建设，为企业和社会的人力资本管理提供坚实的基础平台，促进人力资本配置效率的提高。

7.1 人力资本市场的信用管理综述

中国大陆步入改革开放之后，由于深受企业“三角债”、商业欺诈等信用缺失之疼，所以倡导建立信用经济的呼声不绝，但研究的重点主要是企业信用问题，对个人信用研究不够；对个人信用的研究仅侧重于消费信用，对日益重要的人力资本这一市场的道德与真实能力信用特性的研究基本处于空白状态。2000年4月3日，经央行批准，我国首家提供个人消费者信用调查资料的征信公司——上海资信公司正式成立，个人信用联合征信制度在上海开始了试点。于恒辉认为改革开放以来我国逐步建立起了有中国特色的社会主义市场经济体制，但与之配套的社会信用体系，特别是个人信用体系却没有建立起来。提出了尽快制定信用管理的法律法规、政府大力推动个人信用体系建设、用市场手段建立发达的征信服务业、建立有效的惩罚机制等6个方面的建立个人信用管理体系的构想。科学不端行为严重影响着我国以科研人员和教育工作者为主体的人力资本群体的创新能力。王锋认为如今在科学界有违科学道德的科学不端行为存在于科研全过程之中。张翠芬认为中国信用的重建应从高流动性、高收益、自身有加盟愿望的人力资本开始，应通过建立个体人力资本的评价体系，推进人力资本市场的健康发展。沈海军指出中国企业人力资本运营中存在的信用问题极大地影响了企业的国际竞争力，制约着企业的成长和发展，政府和企业应加强信用管理，采取有效措施，防范人力资本运营中产生的信用风险。

虽然推进我国内生型经济增长必须依赖人力资本的重要作用，但是相对于与信贷密切相关的企业信用和个人信用而言，因为人力资本市场供求两个方面呈现分散化特点，所以对人力资本市场的信用建设仍然处于萌芽阶段。我们从人力资本信用生态链的角度，分析了个体人力资本、人力资本信用公司、中介单位、以企业为主体的一般组织在生态链中各自的地位和作用，阐述了媒体、政府等角色在人力资本信用建设中的博弈机制。

7.2 人力资本信用建设的供求分析

与国外发达的消费信贷相比，我国个人消费信贷孕育的巨大商机和潜藏的巨大风险，使各种商业银行成为个人信用建设的积极推动者和主要用户，但人力资本市场信用信息的需求在哪里呢？应该说需求者是各种各样的用人单位。与一般信用的主要使用者银行相比，人力资本信用信息的使用者非常分散、对信息的使用频率不高；人才的流动速度越快，招聘或选拔的个体人力资本的职位越高，对相应的人力资本信用信息的质量要求与分析水平要求越高。从供应的角度来看，每一个人都是潜在的人力资本信用信息的供应者；在人才流动越来越快的现代社会中，每一个单位同样是上述信息的潜在供应者，任何社会单位都扮演着需求与供应者的双重角色；人力资本是多方投资和教育的结果，因此总体来说受过的教育程度不断提高的人力资本的加工场——高校，在就业压力不断加大的情况下也非常有兴趣成批量地提供受教育者的在校信息。人力资本信用建设和个人信用建设有交叉，但它完全可以而且已经成为一个独立的市場领域。实际上各种各样的人力资源咨询公司、猎头公司、求职网站都是涉足人力资本信用市场的中介公司，人力资本的信用建设对提高我国人力资本的创新能力和国际竞争力都发挥着重要的作用。

7.2.1 人力资本信用建设具有迫切性

中国企业信用危机、个人坑蒙拐骗、假文凭、学术造假已经到了登峰造极的地步。造成的恶果就是我国的信用环境遭受严重破坏，企业相互拖欠严重，应收账款巨大；银行由于自身和外部的原因，呆坏账畸高，成了泥腿巨人；假文凭使有的人在官场上青云直上，也冲击了正常的大学生就业市场；由于各种动机发生的学术造假，使我们的民族缺乏原创能力，我国国内科技创新乏力，国际科研论文的质量和数量徘徊不前。信用的缺乏使企业和个人对中国经济的发展和自身权益的保障难以产生合理的预期（如典型的南方某些私营企业家、甚至部分高官办有几个外国护照的现象），资本外逃现象严重。巨额的外逃资本主要是中国信用混乱、市场经济水平低而呈

《中国人力资本定价研究》

现的外部成本；至于缺乏个人的信用分析而导致的用人不当，致使腐败、渎职等行为高发所造成的经济损失难以估计。由此可见，为了降低经济发展成本，营造诚信、公平竞争的市场机制，提高我国的创新能力，必须尽快建立全国性的企业（组织）和个人信用系统，其中人力资本信用体系建设将突破传统的消费信用领域，拓展到人力资本的基本信息、能力、品德、业绩等领域，对人力资本配置有重要意义。

7.2.2 动态人力资本市场的形成

人力资本是什么？人力资本有何特性？我们认为人力资本是个人拥有的能对组织和社会发展起重要作用的知识、技能、经验以及表现出来的能力。人力资本并非是由学历决定的终身制。目前的学历、职称、职位仅是判断个体人力资本的基本信号，真正有价值的人力资本还需要经过市场的洗礼，需要在工作实践或企业经营中证实与再证实。人力资本市场是一个动态的人才群体。它可以进一步细分为企业家市场、科研人员市场、技能人才市场、高校专业教师市场、公务员市场等。对企业而言，有效的外部人力资本市场与企业内部选拔、培育、使用、考核、激励机制必须充分结合。组织的人力资本管理水平对建立高效的人力资本市场也是迫切需要的，因为个体人力资本首先是“组织人”，然后才是“社会人”，离开人力资本在组织内的健全记录和合理评价，就会造成以后人力资本的流动障碍和评价的困难。我们不同意魏杰先生认为只有职业经理人和技术创新者才是人力资本的观点，而认为企业的人力资本群体，既有高层经营者、技术创新者、中层技术骨干和业务骨干，还必须包括业绩突出的普通员工。对人力资本管理而言，一方面应有全面提升人力资本数量、质量、绩效的机制，另一方面必须建立企业和社会对人力资本的激励与制约机制。

《中国人力资本定价研究》

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu000.com