

《企业人力资本信息披露与报告框架研尽

图书基本信息

书名：《企业人力资本信息披露与报告框架研究》

13位ISBN编号：9787508471136

10位ISBN编号：750847113X

出版时间：2009-12

出版社：水利水电出版社

作者：郑慧

页数：140

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

《企业人力资本信息披露与报告框架研尽

前言

郑慧的专著《企业人力资本信息披露与报告框架研究——基于制度变迁的视角》终于出版，谨向作者表示热烈的祝贺！长江后浪推前浪，一代更比一代强。当郑慧将这本书的初稿送到我面前时，我顿觉眼前一亮。阅读之后深感内容新颖，观念超前，选题独具匠心，是填补我国关于人力资源研究空白的力作。作者站在比较高的起点上，重点研究了美国、北欧等发达国家企业人力资本信息披露与报告方面的情况。我们知道，通常所说的信息披露（特别是上市公司），主要是资本运营方面的信息。但上述国家的企业在披露资本运营信息的同时，也报告了人力资本方面的诸多信息，反映了他们对企业人力资源管理的高度重视，在信息披露与报告方面已逐步走向制度化和规范化。伴随着西方工业化的发展，关于经济和管理的研究不断深化，包括人力资源在内的各种理论创新助推了经济发展战略和管理模式的变革。第二次世界大战以后，西方发达国家对人力资源管理进行了大量的研究，提出了一些有影响观点，比较著名的就是美国经济学家舒尔茨的人力资本理论。这一革命性理论的提出，标志着人力资源及其管理研究进入了一个新阶段，并引起了社会各界对人力资本问题的高度重视，从而推动了人力资本管理制度的革新。企业人力资本信息披露，是历史传承发展的必然结果。

作者没有一般性地研究企业人力资本信息披露问题，而是从制度的视角出发，将其纳入到法制化的框架内加以审视。作者将制度分为企业管理制度与国家法律制度两个层次，这微观和宏观两方面的制度构成了全社会制度化的一个完善的整体。当然二者是有区别的，作为微观层次的企业制度，是企业完善经营管理的需要，可以说是企业自觉的行为；作为宏观法制体系的制度，则是国家规范管理法制化举措的组成部分。

《企业人力资本信息披露与报告框架研尽

内容概要

《企业人力资本信息披露与报告框架研究:基于制度变迁的视角》首先从历史、理论和现实三者结合的角度构建制度变迁的分析框架，然后用这个框架来观察国外，国内经济发展中制度变迁与信息披露与报告的历史进程，解释人力资本报告框架的形成以及不同国家对人力资本信息披露要求的差异性，剖析中国现实经济发展中人力资本状况以及企业人力资本信息披露与报告的进展，研究适合我国企业人力资本信息披露与报告框架的构建。

《企业人力资本信息披露与报告框架研究:基于制度变迁的视角》可供政府相关管理部门、企业管理人员、人力资源专业人士阅读参考，也可作为相关专业院校师生的辅助教材。

《企业人力资本信息披露与报告框架研尽

书籍目录

序前言导论：问题的提出及本书的逻辑框架第一章 人力资本及其信息披露与报告研究：回顾与述评
第一节 国内外学者关于人力资本的研究 第二节 人力资本信息披露与报告的理论基础与发展历程 第三节 对现有研究成果的评价及本文的研究思路第二章 制度变迁与人力资本的相关理论分析 第一节 人力资本基本概念的界定 第二节 制度变迁的理论回顾 第三节 人力资本及其信息披露与制度变迁理论的融合第三章 制度变迁与企业人力资本的价值分析 第一节 人力资本价值的内涵与构成 第二节 企业人力资本价值的制度分析 第三节 企业人力资本的价值运动第四章 企业人力资本价值测度理论与方法 第一节 企业人力资本价值测度的理论基础 第二节 人力资本价值测度的传统方法 第三节 企业系统人力资本价值测度框架的构建第五章 国外企业人力资本信息披露与报告方式 第一节 美国企业的制度变迁与其人力资本信息披露与报告 第二节 北欧国家的人力资本报告框架与其制度背景 第三节 人力资本信息披露与报告的特征分析第六章 中国企业人力资本制度背景与其信息披露现状的调查分析 第一节 我国人力资本现状分析 第二节 我国企业人力资本的制度背景 第三节 我国企业人力资本信息披露现状及问卷调查第七章 我国企业与美国、丹麦企业人力资本信息披露的比较分析 第一节 国内外企业信息披露制度的比较 第二节 中国企业与美国企业在年度报告中人力资本信息披露的比较分析 第三节 中国企业与丹麦企业在首次公开发行(IPO)中人力资本信息披露的实证分析第八章 构建中国企业层面人力资本报告框架的建议 第一节 构建我国企业人力资本报告框架的主要因素 第二节 人力资本内部报告框架 第三节 人力资本信息披露：对外报告框架参考文献

二、西方经济学生产要素理论 (一) 人力资本已成为促进经济发展的重要生产要素西方经济学把劳动、资本、土地等视为等同的要素，认为其收益都决定于最后单位投入所带来的边际产出，要素间彼此依赖，缺一不可，财富是它们共同创造的。西方经济学还把资本家看成和工人一样，相对商业来说都是地位平等的投入者，工人的劳动和资本家的资本（财务资本）共同为企业创造财富。要判断人力资本是否是生产中的要素，关键取决于在生产过程中，其他要素是否必须与人力资本结合共同对生产产生作用。生产中投入的要素具有这样的一个特点：生产要素往往不是单独发生作用的，是相互依赖的。古典经济学和新古典经济学认为生产要素在短期内是劳动与资本，长期看则还包括技术变化、外部经济等，它们都是决定生产量的因素。在传统经济学那里，把劳动和资本之所以看作生产要素，是因为资本不会自生出新的物品或利润，而只有劳动力（人）同样也创造不出价值，只有当劳动力利用资本投入劳动，两者结合起来才能生产出新的物质资料和利润。为了证明人力资本是一个生产要素，新经济增长理论在生产函数中引入人力资本，使在古典经济学和新古典经济学那里被认为的“经济之谜”得到破解。这些理论研究都表明了人力资本在生产中的作用和其他要素对人力资本的依赖。随着工业化经济的发展，信息产业的兴起，直到知识经济的出现，越来越显示出人力资本在生产中的决定性要素功能，资本及其他任何要素的作用均依赖于人力资本的水平。这充分证明了人力资本具有生产要素功能。

(二) 生产要素参与分配的理论 一般性资源要素参与收益分配在转化为生产各要素按贡献分配的发展过程中，大致经历了以下几个发展阶段。第一阶段是古典生产要素参与分配阶段。古典学派主要以亚当·斯密、李嘉图等为代表，其思想和理论研究的主要内容是：劳动分工基础上的劳动和资本要素决定并分享企业利润。其一，亚当·斯密的分配理论。根据亚当·斯密的观点，商品的价值或者交换价值是由三个部分组成，即劳动工资、土地地租、资本利润。工资、利润和地租是一切收入和可以交换价值的三个根本源泉。其二，萨依的分配理论。生产力由劳动、资本和自然力三个要素组成。上述的每一种生产力都能够给它的所有者带来收入，人的劳动由此也分为三类：一是哲学家或科学家的劳动；二是农场主、工厂主或商人的劳动；三是工人的劳动，不同的劳动产生不同的收入。其三，马克思的分配理论。主要分析了资本主义社会的分配与共产主义社会的分配方式。在资本主义社会分配是按照剩余价值在社会资本中每个资本应得的份额的比例，在资本家之间分配的。

《企业人力资本信息披露与报告框架研尽

精彩短评

1、还不错，有新的观点和一定的启发

《企业人力资本信息披露与报告框架研尽

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