

<<企业家人力资本价值评价>>

图书基本信息

书名：<<企业家人力资本价值评价>>

13位ISBN编号：9787509716892

10位ISBN编号：7509716896

出版时间：2010-10

出版时间：社会科学文献出版社

作者：张一名

页数：263

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：<http://www.tushu007.com>

<<企业家人力资本价值评价>>

内容概要

对于企业家人力资本的价值问题，国内外专家学者早就有所关注，从西方发达市场经济国家爆发的“经理革命”，到我国改革不断完善的年薪制问题、股票期权制度等，人们从来就没有停止过对企业家人力资本价值问题的探讨。

然而，能真正从价值评价的角度去研究此类问题，让企业家真正走上价值的天平，还尚处起步阶段，因此，有必要对企业家人力资本价值评价问题进行较深入的理论研究与方法探讨。

正如2005年专家组在对我的博士论文的评审意见中提到的：论文构建的基于内在价值、产出价值和交换价值的三位一体的评价方法，对于企业家价值的评价具有理论价值，对于企业家薪酬的确定和企业家激励机制有一定的指导意义。

具体来讲，一是使得企业家人力资本理论研究在其重点、核心和难点——价值评价领域中得以深化；二是综合了现有企业家人力资本理论研究的成果，开辟了企业家人力资本评价问题研究的新视角，建立起一个三维、立体的逻辑评价体系；三是对于进一步深化人力资本的非同质性，完善人力资本理论特别是人力资本个体价值评价理论具有重要意义。

本书的现实意义体现在：一是对企业家阶层的成长和经济的发展有很好的促进作用；二是对于建立现代企业制度、完善企业法人治理结构有重要的推动作用；三是为企业家薪酬的确定提供价值标准和理论依据；四是为解决年薪制、期权等薪酬制度执行中存在的问题奠定了理论基础。

企业家人力资本价值评价摘要本书研究的中心是企业家人力资本价值如何评价，主要回答了以下几个方面的问题：

- (1) 企业家的含义是什么？
- (2) 企业家人力资本有什么特质？
- (3) 企业家人力资本价值表现在哪些方面？
- (4) 根据企业家人力资本的不同表现形式如何构建不同的评价方法？
- (5) 结合不同的评价方法如何构建评价体系模型？
- (6) 评价模型在确定企业薪酬时应用情况如何？

本书采用实证与规范分析相结合的方法进行研究。

对相关的概念进行界定、对企业家人力资本特质和价值形态的分析等综合运用文献研究、系统分析和演绎法；在构建企业家人力资本内在价值评价指标时综合运用文献研究、头脑风暴、专家访谈、目的性抽样等方法；在对基于产出价值的企业家人力资本价值研究中采用文献研究、逻辑分析等方法；在对基于交换价值的企业家人力资本价值评价研究中采取定性分析与定量分析相结合的方法；在构建企业家人力资本内在价值、产出价值和交换价值之间的逻辑关系模型时采取逻辑分析和实证研究相结合的方法。

本书研究过程中的难点体现在以下几个方面：

- (1) 企业家人力资本与其他人力资本的区别。
- (2) 企业家人力资本评价标准的选择和确立。
- (3) 企业家人力资本价值评价体系和评价模型的构建。

本书的特色与创新之处主要是：开辟了企业家人力资本评价的新视角，建立了三维、立体的企业家人力资本综合评价体系，并且构建了内在价值、产出价值和交换价值之间的逻辑关系模型，具体来讲，主要有以下几个方面。

(1) 界定了企业家的含义：企业家是具备冒险、创新等特质，通过发现价格、规避风险、降低交易成本，使企业保持可持续发展，并实现价值增值的高级经营管理者。

(2) 从企业家人力资本与其他人力资本的不同特质入手，论证了企业家人力资本“边际组织租金大于零”、稀缺性、原生性、使用与收益“合约”的不完整性等特质。

(3) 从价值评价的角度提出了企业家人力资本价值的三种表现形式，即企业家人力资本内在价值、产出价值和交换价值。

企业家人力资本内在价值是企业家已经具备而尚未表现出来的产生价值的因素能力，基于企业家才能的企业家人力资本内在价值是企业家人力资本的最基本的表现形式；企业家人力资本产出价值是指企业家为企业提供效用的能力，企业家才能是一种生产要素，能够产生才能租金，企业家才能租金通过企业家人力资本的产出价值来表现；企业家人力资本交换价值是指企业家人力资本参与市场交换、实现其内在价值的的能力，现实中企业家的市场价格与其之间存在严重的不一致，这是由于企业家人力资

<<企业家人力资本价值评价>>

本在市场交换中受体制、供求关系等影响。

(4) 根据企业家人力资本价值三种表现形式分别构建了企业家内在价值评价指标体系、企业家产出价值评价指标体系和企业家交换价值评价指标体系，并且建立了三者之间的逻辑关系模型。

(5) 构建起行为导向的企业家人力资本内在价值的评价指标体系，并通过目的性抽样（选取宁波市30名企业家进行问卷调查）进行展示、检验和说明。

这是一般企业家定价研究没有触及的新视角。

企业家才能，又称“潜质”、“才干”等是企业家人力资本的核心构成要素，依据才能—因果关系理论，才能导致或影响人的行为。

本书综合现有研究结果，并在征询国资委、中国企业家协会、中国企业家杂志社等机构的专家意见的基础上，构建起企业家人力资本内在价值评价指标体系，其中一级指标为才能资本、品德资本、体能资本。

才能资本包括二级评价指标21项，三级评价指标77项；品德资本包括二级评价指标11项，体能资本包括二级评价指标5项。

据此体系抽取宁波30位企业家进行问卷调查，结果表明：才能资本的评价最高，均值达到4.58，其次为品德资本，均值为4.46，对体能资本的评价一般，其均值只有3.54，所以，我们认为，这三部分的相对比重分别为36%、35%、28%。

对才能资本中77项评价指标重要程度的实证检验结果是：评价结果在比较重要和非常重要之间的要素有34项。

品德资本的11项评价指标和体能资本的5项评价指标分值均在4分以上，企业家的品德资本和体能资本对企业家来讲非常重要。

(6) 提出并论证了权变的企业家人力资本产出价值评价方法。

依据委托代理理论、资源租理论和企业家租与分享理论等，从企业家作用的载体—企业的经济性质入手，沿着劳动力—人力资本—异质性人力资本—企业家人力资本的逻辑主线，建立起企业家人力资本的产出价值即企业家人力资本参与企业分配的逻辑模型。

提出了企业家人力资本产出价值的权变性，并通过定量问题定性化理论提出企业家人力资本产出价值评价的广义量化的思路。

(7) 结合实证数据，总结并分析企业家人力资本交换价值的变化规律与影响因素。

企业家人力资本的价值大小的实现程度通过市场交换来体现，交换价值既反映了企业家的市场价格，又是决定企业家成长和配置的关键体制因素。

理论和实证数据分析表明：企业家人力资本交换价值的实现能力是在既定的市场和契约条件下，企业家人力资本与其他利益相关主体的谈判能力；在市场经济发育的不同阶段和企业发展的不同发展阶段，企业家人力资本的谈判能力不同，但总体趋势是企业家人力资本的交换价值不断得到提升。

(8) 构建了企业家内在价值、产出价值和交换价值的逻辑关系模型，对逻辑模型实证研究结果表明：企业家才能、企业家品德与企业家体能在发挥作用的过程中，会先受到组织公民行为程度的调节，组织公民行为程度越高，三者的作用越强；这一被调节之后的效应将分成两部分往下传导：一部分接下来将显著作用于产出资本，即组织公民行为程度越高，企业家内在资本对产出资本的影响就越强，然后再通过产出资本将这一影响传递到交换资本；另一部分接下来将直接显著作用于交换资本，不需要产出资本的中介传导效应，即组织公民行为程度越高，企业家内在资本对交换资本的影响就越强。

当然，在理解和使用本书的研究成果时还要注意一些问题，如本书界定的企业家的逻辑定义，在不同历史时期的企业、不同所有制的企业、企业发展的不同阶段，企业家涵盖的范围并不相同，因此本书的研究结果在应用到实践中去的时候，需具体问题具体分析。

本书构建的行为导向的企业家人力资本内在价值评价指标体系进行典型案例分析时选取宁波市30位企业家，宁波、扬州、与广州并称为中国三大对外贸易港口，市场化程度高，使实证分析更具科学性。当采用其他方法选取其他样本进行分析时，可能会得出不尽同的研究结论。

本书还存在如下不足。

(1) 在利用广义量化理论——定量问题的定性化方法时，也只是提出了这样一种广义量化理论解

<<企业家人力资本价值评价>>

决企业家人力资本权变性问题的思路，并没有进行定量问题的定性化建模，这也是未来需要深入研究的地方。

（2）由于数据难以收集，本书对企业家人力资本交换价值进行分析时，大部分数据来源于公开上市的企业，因此研究结论对非上市公司是否适用还有待于进一步研究。

<<企业家人力资本价值评价>>

作者简介

张一名 女，1970年10月出生，中国人民大学劳动经济学博士，北京大学政府管理学院博士后，副研究员，中国劳动保障科学研究院农民工问题研究中心主任，中国劳动保障科学研究院发展战略研究室副主任，中国医疗保险研究会理事。

曾担任某大型企业集团人力资源部副总经理、总经理职务，熟悉人力资源和社会保障实践工作；具有一定的理论水平和研究能力，在《中央党校学报》、《中国人力资源开发》、《中国劳动》等多家刊物发表论文17篇，主持或参与国家级、国际合作课题20余项；并多次作为嘉宾参加中央电视台就业、维权等劳动保障问题探讨。

<<企业家人力资本价值评价>>

书籍目录

第一章 绪论 一 问题的提出 二 企业家人力资本评价的理论现实意义 三 主要研究方法与研究设计 四 主要的理论依据 五 研究对象

第二章 相关的文献研究综述 一 企业家理论研究综述 二 领导学理论研究综述 三 人力资本理论研究综述 四 人力资本评价方法研究综述 五 企业家人力资本价值评价研究综述

第三章 企业家人力资本特质与价值分析 一 企业的发展历程 二 企业家人力资本的特质 三 企业家人力资本的价值形态

第四章 基于内在价值的企业家人力资本价值评价 一 企业家人力资本内在价值评价的思路 二 企业家人力资本内在价值评价的理论依据 三 企业家人力资本内在价值评价的研究现状分析 四 企业家人力资本内在价值评价的指标设计 五 企业家人力资本内在价值评价的目的性抽样检验分析

第五章 基于产出价值的企业家人力资本价值评价 一 产出价值的评价是企业家人力资本价值评价的关键 二 企业的经济性质为要素分配提供了理论基础 三 人力资本作为资本形态参与企业的价值分配 四 企业家人力资本要素参与企业剩余分配的必要性分析 五 现有企业家人力资本计量方法的局限性分析 六 企业家人力资本产出价值评价的权变性分析 七 企业家人力资本产出价值评价的广义量化方法

第六章 基于交换价值的企业家人力资本价值评价 一 交换价值基本理论 二 企业家人力资本交换价值的形成与影响因素 三 企业家人力资本交换价值的实证分析

第七章 企业家人力资本评价实证研究 一 模型构建 二 问卷发放与描述性统计分析 三 信度与效度分析 四 嵌入模型比较 五 模型分析与假设检验

第八章 企业家人力资本评价在国有企业的应用 一 我国国有企业负责人管理制度和薪酬的历史演变 二 外国国有企业经营者薪酬决定制度的借鉴 三 国有企业负责人薪酬确定的影响因素 四 国有企业负责人薪酬制度存在的问题分析 五 影响经营者收入分配制度有效实施的主要因素分析 六 金融危机影响出台的国有企业负责人限薪是一种综合因素

第九章 研究发现与总结 一 主要研究发现 二 总结分析 附录参考文献 后记

<<企业家人力资本价值评价>>

编辑推荐

《企业家人力资本价值评价》在对企业家异质性人力资本进行分析的基础上，界定了三种价值表现形式，分别构建了企业家内在价值、产出价值和交换价值评价方法，同时构建了三者之间的逻辑关系模型。

本文构建的基于内在价值、产出价值和交换价值的三位一体的评价方法，对于企业家价值的评价具有理论价值，对于企业家薪酬的确定和企业家激励机制有一定的指导意义。

《企业家人力资本价值评价》适合人力资源领域研究员人员，关心企业家人力资本价值和股权价值激励机制的专家、学者，大专院校相关专业师生等学习参考。

<<企业家人力资本价值评价>>

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:<http://www.tushu007.com>