

<<人力资本企业产权问题研究>>

图书基本信息

书名：<<人力资本企业产权问题研究>>

13位ISBN编号：9787563813469

10位ISBN编号：7563813462

出版时间：2007-12

出版时间：首都经济贸易大学出版社

作者：时永顺

页数：297

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>

<<人力资本企业产权问题研究>>

前言

会计学上的“资本”通常是指业主或股东投入企业生产经营的各种有形和无形的资产，而经济学上的资本是指能够带来价值增值的资产。

在西方经济学几百年的发展历程中，资本一直限定为物质资本，劳动则被当做同质性的生产要素，资本雇佣劳动被当做理论前提。

20世纪中叶，随着人力资本理论的兴起，经济学界已就资本分类达成共识，人力资本成为与物质资本相对应的资本形态，但是人力资本主体仍然没有获得完整的企业产权，本书的研究目的是论述当今人力资本主体获得企业产权的必要性和可行性，倡导建立人力资本与物质资本共同分享企业产权的企业制度。

在漫长的企业发展史中，人力资本与物质资本企业产权自然统一到由物质资本主体单方垄断，经历了一个由合到分的曲折过程。

在农业经济和工业经济时代，建立人力资本企业产权缺乏现。

<<人力资本企业产权问题研究>>

内容概要

本文的研究目的是论证当今时代建立人力资本企业产权的必要性和可行性。

人力资本产权分为个人产权和企业产权,企业产权是人力资本主体依靠自身人力资本在企业中获得的一定数量的控制权和剩余索取权。

建立人力资本的企业产权,将促进企业组织兼顾公平与效率,趋于理想标准。

在论证人力资本及企业产权的基础理论以及这种资本主体要求企业产权的根源问题的过程中,本书主要采取规范分析与实证分析相结合的方法,在论证建立人力资本企业产权的过程中主要运用了实证分析。

本书还采用了历史分析方法,通过分析企业制度演进历史,发掘影响企业制度发展进程的关键因素及其在不同时期的变化,探索人力资本要求企业产权的根源。

在具体论证过程中,主要采用了比较和归纳演绎的分析方法,力求使每一个结论和推理过程建立在较充分和严谨的立论基础上。

从研究视野来看,本书总体上属于对于企业产权结构微观层次的研究,同时兼顾对经济环境和时代背景的宏观分析,以求在更深层次上探讨人力资本建立企业产权的必然性和可行性。

<<人力资本企业产权问题研究>>

书籍目录

序言第一章 人力资本与人力资本企业产权综合分析 第一节 人力资本的含义及类别 第二节 资本的个人产权与企业产权 第三节 企业的契约结构与企业产权 第四节 企业制度的演变与人力资本企业产权状况 第五节 人力资本企业产权的残缺现状及负面影响第二章 人力资本主体要求企业产权的根源 第一节 人力资本主体要求企业产权的基本理论分析 第二节 人力资本的投资与企业产权 第三节 人力资本的贡献与企业产权 第四节 人力资本的特征与企业产权 第五节 建立人力资本企业产权的相关问题及综合效应第三章 人力资本企业产权制度创新和方案设计 第一节 各种股权激励方式简析 第二节 相关的企业制度改革案例分析 第三节 人力资本企业产权制度创新的原则和内容 第四节 人力资本企业产权方案：动态人力股权制 第五节 建立人力资本企业产权的配套改革措施第四章 人力资本市场与人力资本企业产权 第一节 人力资本与物质资本主体的合作交易行为 第二节 人力资本市场综合分析 第三节 企业内部的人力资本市场 第四节 人力资本市场机制解析 第五节 我国人力资本市场的现状及对策结论参考文献后记

<<人力资本企业产权问题研究>>

章节摘录

第一章 人力资本与人力资本企业产权综合分析 四、人力资本的分类 人力资本的分类也尚未形成统一标准。

有的学者依照人力资本形成方式的不同,将其分为教育资本、技术与知识资本、健康资本、迁移和流动资本4类(李建民2001, P5~P49)。

另一种方法则将人力资本分为初级人力资本与高级人力资本两类,前者是指健康人的体力、经验、生产知识和技能,后者则是指人的天赋、才能和不断被发掘出来的潜能的集中体现,即智慧(周坤1997)。

部分学者将人力资本分为特质型人力资本和同质型人力资本两种类型,在动态经济中,能够实现边际报酬递增生产力的人力资本即为特质型人力资本,相应地,生产力形态转化为边际报酬递减的人力资本即为同质型人力资本。

还有学者按照复杂程度,将人力资本分为生产能力和经营能力,再将经营能力区分为管理能力和决策能力。

生产能力是指企业一般的非专用性人力资本,经营能力则是指企业的特质性和专用性人力资本(陈宝敏2000)。

另外,还有按投资形式和投资途径将人力资本分为教育资本和非教育资本,二是按社会角色和作用分为一般型人力资本、专业技术型人力资本、管理型人力资本、研究开发型人力资本和决策型人力资本等分类方法。

卢卡斯(1967)把劳动分为纯体力原始劳动和专业化人力资本,在其设计的经济增长模型中,将人力资本限定为经过专门培训的专业化能力,排除了体力劳动成分,认为专业化人力资本才是经济增长的主要动力。

罗默也认为,专业化的知识是经济增长的重要源泉,我国学者中也有人持相似观点。

对于这种分类,笔者认为值得商榷,从人力资本的含义来看,体力劳动能力应当属于人力资本,尽管这种资本的价值创造力相对较低。

本书中,笔者将企业中的人力资本分为特质型人力资本和同质型人力资本。

特质型人力资本是指价值创造力相对较高,基于个人禀赋和优秀素质形成的,其内在价值相对难测的人力资本,这种资本又具体分为企业家人力资本、经理人力资本、专家人力资本(包括产品技术专家、产品鉴定专家、营销专家、客户服务专家等)。

同质型人力资本又称为普通人力资本,是指价值创造力相对较低的,基于人的普通素质培养而形成的,价值相对易测的人力资本。

这两类人力资本都具有边际生产力递增的特点,只是递增的幅度和速度不同而已。

.....

<<人力资本企业产权问题研究>>

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