第一图书网, tushu007.com

<<基于系统动力学的人力资本增殖研>>

图书基本信息

书名：<<基于系统动力学的人力资本增殖研究>>

13位ISBN编号：9787030329455

10位ISBN编号：7030329457

出版时间：2012-2

出版时间：科学出版社

作者：黄崇利，彭正龙　著

页数：276

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

内容概要

本书在系统分析人力资本的概念、特征及人性和资本性，进而将企业人力资本增殖区分为吸收性增殖和成长性增殖的基础上，创建企业人力资本增殖的系统动力学主模型、吸收性增殖模型和成长性增殖模型以及相应的程序清单，通过初始参数和主要政策参数模型模拟，找到有效控制企业人力资本增殖的政策参数及政策杠杆作用点，并进一步设计了企业人力资本增殖的人力资本产权和综合激励筛选制度等主要策略制度，具有一定的独创性。

本书可供人力资本研究者、人力资源开发与管理专业的本科生和研究生及关注人自身的成长与发展的读者、人力资源管理者以及运用系统动力学研究社会经济管理问题的学者等学习、参考。

第一图书网, tushu007.com

<<基于系统动力学的人力资本增殖研>>

书籍目录

前言
1 引言
1.1 选题背景
1.2 问题提出及研究目标
1.3 研究内容和本书结构
2 国内外相关研究概况
2.1 相关研究述评
2.2 企业人力资本增殖的理论基础
2.3 人力资本增殖规律及制度设计理论基础
本章小结
3 人力资本增殖相关概念和特征分析
3.1 人力资本的含义及其影响因素
3.2 人力资本的计量及其使用价值
3.3 人力资本增殖概述
本章小结
4 企业人力资本增殖的关键因素分析和主模型构建
4.1 企业人力资本增殖的关键因素分析
4.2 企业人力资本增殖主模型的构建
本章小结
5 企业人力资本增殖主模型的模拟分析与检验评估
5.1 企业人力资本增殖主模型的模拟分析
5.2 企业人力资本增殖主模型的检验与评估
本章小结
6 企业人力资本吸收性增殖的模型构建与模拟分析
6.1 企业人力资本吸收性增殖及其影响因素
6.2 企业人力资本吸收性增殖的模型构建
6.3 企业人力资本吸收性增殖的模型模拟分析
本章小结
7 企业人力资本成长性增殖的模型构建与模拟分析
7.1 企业人力资本成长性增殖及其影响因素
7.2 企业人力资本成长性增殖的模型构建
7.3 企业人力资本成长性增殖的模型模拟
本章小结
8 企业人力资本增殖的策略选择与制度设计
8.1 企业人力资本增殖的策略选择
8.2 企业人力资本增殖的制度设计
本章小结
9 总结与展望
9.1 研究总结
9.2 研究不足及展望
参考文献
附录
致谢

章节摘录

1 引言　　引言部分中拟明确本书选题背景、研究目标、研究内容、选择分析方法和理论工具，构建逻辑框架，提出本书创新点。

1.1 选题背景　　21 世纪是一个以知识、智力和创新能力为基础的知识经济时代，人的知识、智力和创新能力将成为知识经济社会发展的主要源泉和动力（Walker，2000）。

日益激烈的竞争，说到底是人力资源的竞争，是人才数量和质量的竞争，也是人力资源开发水平和人才选用机制的竞争，是企业人力资本增殖效果和应用效率的竞争。

换言之，也是人力资本增殖路径的选择组合、制度设计和人力资本增殖创造性实践的竞争。

人力资源成为社会第一资源，人力资本的价值已高于物质资本的价值。

江泽民在2000 年召开的亚太经合组织第八次领导人非正式会议上，在中国第一次正式提出“人力资源能力建设” 的重要思想，明确强调：要注重人力资源能力的开发和培育，人力资源能力的建设及其充分正确的发挥，已经成为我们把握新机遇、应对新挑战，借以实现科技进步、实现经济和社会发展的关键。

创建和谐社会，要求人与自然、人与社会和人与人之间和谐相处，特别是在社会经济领域，要求人力资本与物质资本和谐互动，来推动社会经济持续健康发展。

促进人的全面发展，更是人类社会发展的终极追求。

在这种社会经济背景下，系统研究和创建企业人力资本增殖路径、动力机制及其制度安排，对促进人力资本有效增殖和充分利用，积极迎接人力资本的新时代，更好地推动经济社会健康发展和人的全面发展，具有重大的理论和实践意义。

1.1.1 中国人力资本存量偏低　　在2001 年APEC （Asia Pacific Economic Cooperation） 会议上，“加强人力资源能力建设” 是最热门的议题之一。

江泽民在“加强人力资源能力建设，促进亚太地区发展繁荣” 的演讲中说：“要充分认识人力资源能力建设在社会经济发2.13 万亿元和4.2 万亿元；与美国比较，中国总投资中物质资本投资比重较高，狭义人力资本投资比重偏低，广义人力资本投资比重较高（主要是劳动力成长的抚养投资较多）；1995 年，中国人均的物质资本投资、人均无形人力资本投资、人均狭义人力资本投资和人均广义人力资本投资分别为1676 元、180 元、209 元和400 元，而美国1969 年对应的人均数据分别为41 822 元、3879 元、30035 元和9348 元。

中国人力资本对经济发展的贡献所占比例远低于发达国家，但人力资本的贡献在提高，简单劳动的贡献在下降（沈坤荣和耿强，2001）。

在人力资本投资不足的情况下，人力资本投资报酬在提高，这反映了我国对人力资本的需求和人力资本供给受到限制。

与国外比较，在产出或收益接近的前提下，我国人力资本的生产费用较低（李涛，2004）。

1.1.2 人力资本高效增殖的重要性　　要让人力资本有效增长和充分利用，关键是要加强人力资本相关理论研究和实践探索，系统创建高效的人力资本增殖机制。

在我国的基本国策中，有许多是与人力资本增长要求直接相关的。

例如，控制人口数量，提高人口质量；科教兴国战略；人才强国战略；建设社会主义和谐社会，等等。

然而，这只是对人力资本增长的宏观要求，缺乏在社会经济基本细胞即企业层次具体有效配套的人力资本增殖的微观机制和制度安排。

人力资本增殖的路径不、动力不足，人力资本实际增殖效果和利用水平都不理想，让从宏观政策上的重视人力资本增殖的美好愿望难以落到实处。

可以说，微观层次的人力资本增殖研究，特别是企业人力资本增殖路径研究，在理论创新和实践探索方面，具有非常广阔的空间和美好前景。

综观我国人力资本供求现状可以发现，问题确实很多。

一方面是近年来在经济发达的长江三角洲、珠江三角洲等地区，许多企业出现了工人辞职、招不到工的“民工荒” 现象，高级技能工人因严重缺乏而非常走俏，以培训过硬技能见长的高职和

技工院校招生很受欢迎（孙景蔚和王焕然， 2006）， 另一方面， 众多的大学生、研究生却因为缺乏经验技能而就业艰难； 一方面许多企业抱怨既有经验技能又具有全面素质的人才哪里去了， 另一方面多数企业不情愿接收大学生生产实习和培训新手……让人困惑的是， 这些企业家的战略眼光何在， 难道经验技能会从天而降， 或者说可以完全由学校教育而形成吗？
企业是否应该承担更多的人力资本增殖和增长的社会责任呢？
当然， 目前缺乏系统有效的企业人力资本增殖理论指导， 是问题产生的一个重要原因。
1.1.3 企业人力资本增殖理论研究的不足 1.1.3.1 国内外人力资本理论研究存在的问题 冯子标在2004 年7 月发表《国外人力资本理论及其借鉴意义》一文中明确指出： 人力资本理论作为一种新兴的理论， 对经济学的意义和贡献是重大的。
但是， 我们也不得不看到， 人力资本理论尚处于开发阶段， 对许多问题都缺乏深入的研究。
（1） 人力资本概念本身缺乏内在的规定性。
人力资本是针对资本同质性假设提出的， 它外在的约束是资本稀缺性。
但是， 作为概念本身， 它缺乏内在规定性。
人力资本大师们侧重于将能力作为人力资本概念的内核， 但能力更多是一个社会学或心理学的概念，它在经济学中是没有位置的， 而且， 能力不能作为一个独立的经济要素而存在。
也正是这一原因， 使人力资本理论始终难以融入经济学中。
（2） 人力资本理论侧重于一般性研究， 对资本的非同质性研究不够。
如前段所述， 人力资本理论本身是通过突破资本同质性假设而提出的。
引入人力资本后， 资本同质性假设得到了突破， 那么， 在接下来的研究中， 就应该进一步研究资本的非同质性， 如物质资本与人力资本的非同质性， 人力资本内部不同层次的非同质性等。
但是， 人力资本理论却在这些方面研究不够， 更强调对人力资本投资等一般性命题的研究， 这不能不说是人力资本理论的一个致命缺陷。
黄崇利等（2005） 在海南大学学报人文版第4 期发表的《浅析人力资本特性与组织边界关系》， 结合人力资本的非同质性特性及其如何影响组织交易成本进而影响组织边界的研究， 试图打开人力资本与物质资本的结构关系这个“黑匣子”， 这也是对此展开研究的一个有益尝试。
（3） 人力资本理论缺乏对“干中学”这一个主要的人力资本形成途径的深入研究。
人力资本大师们虽然概括出人力资本形成的五大途径： 教育、培训、健康、迁移和“干中学”， 但是， 将研究的重心放在了前四种途径， 而对人力资本形成最主要的途径—— “干中学”研究甚少。
在现实生活中， 能够参加教育、培训、迁移和接受医疗保健的人毕竟有限并且只是短期阶段性的，而“干中学”则几乎是每一个健康的职业人必然要接受并且是经常性的， 也是增殖专用性人力资本的最重要途径。
当然， 造成这一现象的原因可能在于“干中学”研究的难度要比关于其他方面研究的难度大得多。
（4） 人力资本理论对人力资本形成的研究侧重于经济因素， 如人力资本投资等， 而忽视了制度因素。
要知道， 制度才是动力之源， 动力才是有效之本。
人力资本理论的发展具有以下趋势： （1） 这是一个有很大吸引力的研究领域， 就研究本身而言， 理论回报丰厚。
这可以从国内外的研究现状看出。
随着经济的变迁， 知识、技艺、能力、思想、信息等要素越发重要， 而这一切都体现为人力资本，它可以更好地解释经济现象， 而这是其他理论难以做到的。
同时， 与人力资本相近的社会资本、文化资本等概念共同支撑起了人力资本理论的跨学科研究。
（2） 工具和方法很重要， 而这个方面改进的空间很大。
人力资本理论之所以兴起就是借助了计量经济学这一工具， 目前大量的实证研究正是这一趋势的体现。
另外， 在企业的财务会计方面如何体现人力资本的价值这一问题却没能很好地解决， 但这个问题关

系到企业内尤其是特异性人力资本的分配， 未来研究应该给予重视。

（3） 就这一理论在国内的发展来看， 一方面， 人才强国战略的确定以及以人为本的发展观实际上表明了政策层面对人力资本重要性的认同； 另一方面， 伴随工业化和信息化进程的推进， 对人力资本的需求将会大大加强， 从而为人力资本理论的发展提供强劲动力。

（4） 宏观层次对人力资本高效增殖和充分利用很重视， 需要建立一套能有效传导这一政策意图的微观机制和相关制度安排。

因此， 可以预计， 从社会基本经济细胞——企业层面来研究人力资本高效增长和有效利用， 应该是今后人力资本理论研究的一个重要方面， 这也是本书的论题。

1.1.3.2 人力资本增殖的实践难题　　人力资本理论创立以来， 相关理论成果颇丰， 但在实践应用上由于受到社会发展阶段、经济文化条件、理论可操作性等因素制约， 效果还不尽如人意， 特别是在经济社会发展处于初级阶段、市场经济不够完善的国家， 更有理论雷声大实践雨点小之感。

一般说来， 人力资本理论在经济文化比较发达的欧美国家， 实践应用效果要好一些， 而在发展中国家则相反， 表现为虽认识到重要， 实践上却不知如何去落实这种认识， 如何来有效增殖人力资本。当然， 这并不意味着人力资本在发展中国家的作用小， 相反， 需要大大加强人力资本的增殖理论和实践应用的进一步深入研究。

从中国改革开放以来经济社会迅速发展的转型期的情况来看， 我们从宏观政策和微观管理层面上， 都对人力资本的作用和增长日益重视， 理论界不断拓广和加深人力资本理论研究， 企业界也在积极尝试以人为本、相信人、尊重人和依靠人的管理实践， 分配上开始向拥有较多人力资本的高级管理人才和技术人才倾斜， 宏观和微观层次都开始重视加强人力资本投资， 如加大教育培训投资、试行股票期权激励等。

但是， 由于缺乏一套比较有说服力的、各方面达成共识的人力资本增殖理论作为指导， 也缺乏与之配套的法律制度和顺.的动力机制以及路径系统， 尤其是在公有制为主体、国有经济为主导的所有制环境下， 实践效果不够理想。

李宝元和闫彩琴（2008） 在《走向人力资源强国》一文中， 指出了我国人力资源能力建设的历史路径、主要成就和战略思路： “人口多， 素质低” 是我国社会经济发展的基本矛盾和核心问题； 从“工业化” 到“科教兴国” 是我国发展战略回归人本的历史路径； “控制规模， 优化结构” 是近30 年来我国人力资源能力建设的主要成就； “机遇与挑战并存” 是我国人力资源建设存在的主要矛盾和问题； 要实施“人本方略”， 致力于走“人力资源（人力资本） 强国” 之路， 即要紧紧围绕“以人为本” 这个基本战略指导思想， 依托加大人力资本投资增殖、调整优化人力资本的生产和结构优化以及加快人力资本产权制度变革， 在充分利用人力资源比较优势的同时， 促进和发挥科技教育产业化及其主导作用， 从而推动整个经济的增长、结构优化和制度变迁， 以保证在21 世纪中叶实现经济发展的第三步战略目标——人民生活水平达到中等发达国家水平， 基本实现现代化。

靳臻和黄崇利（2008） 在《科学发展观与和谐社会构建的实践性解读》一文中， 从实践视角在政府、组织和个人层面重点解读了如何以人为本， 通过促进人的发展来推动科学发展共建和谐社会， 这也是对人力资本增殖理论的宏观思考。

1.2 问题提出及研究目标　　人力资本对社会经济发展的重要性已是人所共知， 但如何促进人力资本高效增殖和运用， 仍是个理论黑匣和实践难题， 迫切需要加强人力资本理论的微观层次研究， 特别是研究企业人力资本增殖的路径系统、以增殖机制和制度安排， 来推动人力资本高效增殖和有效利用。

在理论上搞清楚， 究竟如何正确认识和科学界定人力资本来更有利于促进人力资本有效增殖和应用， 人力资本增殖的基本路径及其增殖功能如何， 增殖路径结构如何决定和演进优化， 人力资本增殖的过程与机制如何， 各种主体进行人力资本投资的动力何在及如何构建动力机制， 人力资本投资动力来源的基本制度，即人力资本产权制度和人力资本综合激励制度等人力资本增殖的基本问题， 这都是值得系统深入研究的理论问题。

企业人力资本增殖路径研究， 将以人力资本高效增殖为主线， 围绕人力资本科学内涵、人力性与资本性特征、基本路径、力量　　……

第一图书网, tushu007.com

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