

<<企业家人力资本股权化制度研究>>

图书基本信息

书名：<<企业家人力资本股权化制度研究>>

13位ISBN编号：9787505871632

10位ISBN编号：7505871633

出版时间：2008-5

出版时间：经济科学出版社

作者：杨增雄 著

页数：271

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>

<<企业家人力资本股权化制度研究>>

内容概要

本书以企业家人力资本为研究对象，从企业家人力资本外部性的视角，综合运用管理学、制度经济学、博弈论等多学科的理论和方法，架构了企业家人力资本股权化制度的分析框架，论证了企业家人力资本股权化制度的内在机理和具体实现形式。并重点分析了股票期权制度以及在我国创新的动态股权制和增量奖股制。

<<企业家人力资本股权化制度研究>>

作者简介

杨增雄，男，汉族，云南大理人，1969年4月生，1991年2003年、2007年分别毕业于山东大学、中国人民大学和复旦大学，获学士、经济学硕士和管理学博士学位。
现为云南财经大学工商管理学院副教授、研究生导师。
主持和参与多项国家级和省级科研课题的研究工作，在核心期刊上发表过二十余篇学术论文，主要研究领域为：企业与企业家理论、人力资本理论、产权经济学等！

<<企业家人力资本股权化制度研究>>

书籍目录

摘要第1章 导论 1.1 研究命题的界定及理论与现实意义 1.1.1 研究命题的界定 1.1.2 本项研究的理论意义 1.1.3 本项研究的现实意义 1.1.4 国内外企业家人力资本股权化的现状 1.2 相关理论文献综述 1.2.1 要素分配理论 1.2.2 代理成本理论 1.2.3 资产专用性理论 1.2.4 人力资本产权理论 1.3 基本假设和相关概念的界定 1.3.1 基本假设 1.3.2 相关概念界定 1.4 研究方法 1.4.1 个体主义的分析方法 1.4.2 成本—收益的分析方法 1.4.3 理论与实证相结合的分析方法 1.5 主要内容和创新点 1.5.1 主要内容 1.5.2 创新点第2章 企业家人力资本及其外部性 2.1 人力资本出现的历史逻辑 2.1.1 人力资本的出现及内涵 2.1.2 人力资本的层次 2.2 企业家人力资本的内涵及特征 2.2.1 企业家人力资本的内涵 2.2.2 企业家人力资本的特征 2.3 外部性的客体：由物质资本向人力资本扩展 2.3.1 外部性的内涵及产生 2.3.2 外部性与“搭便车”行为 2.3.3 人力资本的外部性 2.4 企业家人力资本外部性 2.5 企业家人力资本外部性内在化的必要性 2.6 本章小结第3章 企业家人力资本外部性内在化路径与制度保障 3.1 企业家人力资本外部性内在化路径1：年薪制 3.2 企业家人力资本外部性内在化路径2：控制权 3.2.1 企业家人力资本与企业的控制权 3.2.2 企业家控制权的货币收益：在职消费 3.2.3 企业家控制权的非货币收益：声誉效应 3.2.4 我国企业家人力资本的控制权收益及反思 3.3 企业家人力资本外部性内在化路径3：股权 3.3.1 企业家人力资本产权 3.3.2 企业家人力资本产权的功能 3.3.3 企业家人力资本股权化的本质 3.4 企业产权安排与外部性 3.5 本章小结第4章 企业家人力资本股权化的制度基础 4.1 经济理论中企业家角色的演进 4.1.1 古典企业理论中企业家角色的缺失 4.1.2 现代企业理论中企业家的职能性角色 4.2 现代人力资本理论中企业家的“出资者”角色 4.2.1 企业家人力资本“出资者”角色的提出 4.2.2 企业家人力资本出资的风险性分析 4.2.3 企业家人力资本出资的收益性分析 4.3 企业家人力资本股权化制度的内在基础 4.3.1 资本的内涵 4.3.2 企业家人力资本作为资本品的本质规定性：增值 4.4 企业家人力资本股权化制度的外在基础 4.5 本章小结第5章 企业家人力资本股权化的形成制度分析 5.1 企业家人力资本的形成及产权归属 5.1.1 企业家人力资本形成的影响因素分析 5.1.2 企业家人力资本形成的具体途径 5.1.3 企业家人力资本的产权归属 5.2 企业家人力资本股权化制度对企业家人力资本形成的影响 5.3 创业型企业家人力资本的股权化初始配置 5.3.1 企业家创业成功的关键资本形态是人力资本 5.3.2 创业型企业家人力资本与物质资本投资者的股权博弈 5.4 管理型企业家人力资本的股权化初始配置 5.4.1 企业家管理周期与企业家更替 5.4.2 管理型企业家人力资本价值的计量 5.4.3 管理型企业家人力资本股权化的博弈过程 5.5 本章小结第6章 企业家人力资本股权化的运行制度分析 6.1 企业家人力资本运用与企业绩效的关系 6.1.1 企业家人力资本与企业核心能力的耦合性分析 6.1.2 企业家人力资本是企业利润的源泉 6.2 企业家人力资本股权化制度的运行模式 6.2.1 产权安排与企业资源配置效率 6.2.2 企业家人力资本与效率传导机制 6.2.3 股权化制度与效率传导机制功能的发挥 6.3 企业家人力资本股权化的实证分析：对劲牌酒业公司改制的考察 6.4 本章小结第7章 企业家人力资本股权化的制度设计 7.1 人力资本股权化的基本形式 7.2 企业家人力资本股权化的制度设计：股票期权制度 7.2.1 股票期权制度的内涵与本质 7.2.2 股票期权制度的设计及操作 7.2.3 我国股票期权制度的实施现状及存在的问题 7.3 我国企业家人力资本股权化制度设计的创新 7.3.1 动态股权制 7.3.2 增量奖股制 7.4 本章小结第8章 研究结论与展望 8.1 研究结论 8.2 研究展望参考文献后记

<<企业家人力资本股权化制度研究>>

章节摘录

第1章 导论本章作为研究的开篇，主要对所研究的命题进行清晰的界定，指出所研究命题的理论和现实意义，重点是对相关文献进行了细致的梳理和客观的评述，对与本研究相关的基本假设和概念进行了描述，并指出本研究所用的研究方法，以及本书的结构安排、可能的创新之处等。

1.1 研究命题的界定及理论与现实意义1.1.1 研究命题的界定随着工业经济（Industry Economy）社会逐渐向知识经济（Knowledge Economy）社会的过渡，人力资本相较物质资本其重要性不断凸显，人力资本尤其是企业家人力资本（Entrepreneurial Human Capital）已逐渐成为社会经济发展的主导资本形态和强大推动力。

人力资本无论从概念的提出还是理论的形成，在把人力作为一种资本看待时，突出的是人力资本的投资性，强调的是人力资本的运营，而要鼓励人力资本投资的积极性，提高人力资本运营的效率，一个基本前提就是在制度层面保障人力资本投资的收益，使人们对未来有一个明确的收益预期，毕竟人力资本投资的动力和归宿点是人力资本的收益，人力资本投资收益率的高低直接影响着人力资本承载者的投资方向和数量，以及人力资本供给的积极程度等（Schuhz, 1961；Becker, 1962；Rosen, 1977；Guitoli, 2000）。

什么样的制度可以保证企业家专用性人力资本的投资收益率呢？

进一步说，什么样的制度能使经济增长获得稳定的、持续的人力资本来源呢？

虽然作为人力资本理论开创者的舒尔茨（Schultz, 1968）强调了人的经济价值的提高产生了对制度的新的需求，人力资本在寻求其自身的参与权时要求表明制度的状况，但他没有进一步明确指出究竟是什么样的制度。

而制度学派的代表人物诺斯（NoAh, 1973）在其轰动一时的《西方世界的兴起》一书中提出了一个重要论点，即经济增长的关键在于制度因素，虽然强调了提供个人适当刺激的有效的制度，是促使经济增长的决定性因素，但侧重的是物质资本财产权制度的建设。

<<企业家人力资本股权化制度研究>>

编辑推荐

《企业家人力资本股权化制度研究》由经济科学出版社出版。

<<企业家人力资本股权化制度研究>>

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>