

<<企业高技能人才专用性人力资本长效激励论>>

图书基本信息

书名：<<企业高技能人才专用性人力资本长效激励论>>

13位ISBN编号：9787216066792

10位ISBN编号：7216066790

出版时间：2010-10

出版时间：湖北人民出版社

作者：李杰

页数：196

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

国内外关于人力资本及其激励机制的研究，主要是基于企业家或经营者人力资本或者高级专业技术人员人力资本激励的研究，尤其是国内，当前此类研究成果居十之八九。

《企业高技能人才专用性人力资本长效激励论》认为，仅仅研究企业经营者或高级技术人员专用性人力资本是不够的，还须向企业广大各级各类员工专用性人力资本进行拓展研究，这无论是在理论研究的逻辑上，还是在我国企业经营管理的实践需要方面都是非常重要的。

《企业高技能人才专用性人力资本长效激励论》立足于国内外现有研究成果，运用隐性知识理论对高技能人才及其技能型劳动的异质性进行了比较具体的分析，对技能型专用性人力资本概念的内涵进行了深入挖掘和拓展研究。

通过联系技能人才的特点，对其职业技能的隐性知识特性以及技能人才作为企业异质性人力资本的生成机理进行了探讨，这在当前同类研究中也是有所创新的。

在技能劳动者激励机制与制度安排研究方面，突出强调了构建和谐劳动关系的重要意义和作用。《企业高技能人才专用性人力资本长效激励论》认为，集体谈判和工会制度由于能够在资本和劳动的交易关系或契约关系中提供一种可信的劳动者集体退出的机制，因而可以成为一种基础性的制度安排，是基于劳动者激励的其他制度安排有效发挥作用的前提。

《企业高技能人才专用性人力资本长效激励论》致力于对研究方法进行创新，对具有不同方法论导向的契约观企业理论和知识观企业理论进行整合研究，力求在某些方面有所突破。

《企业高技能人才专用性人力资本长效激励论》认为，基于技能劳动者人力资本的特点，契约观企业理论的研究存在不足与缺陷，需要进行补充、完善与发展，进而实现其创造性转换与超越。

而知识观企业理论所具有的基层管理导向，为人们认识组织中各级各类劳动者激励的必要性和重要性获得了一个有力的理论支持。

《企业高技能人才专用性人力资本长效激励论》的研究坚持马克思主义劳动价值论的基本立场，但在研究路径和研究方法上与传统理论有较大不同，主要是运用现代经济分析的方法通过揭示企业内部资源优化配置的微观效率基础，从而加深人们对企业中各级、各类员工，尤其是以高技能人才为代表的广大基层劳动者特殊性质和重要地位的认识，这对于传统经济理论在内容和方法上都有一定程度的创新。

《企业高技能人才专用性人力资本长效激励论》在总结与归纳当前国内外相关领域研究成果的基础上，以我国高素质技能劳动者激励及其制度安排为中心论题，运用现代企业理论对技能型人力资本的特性、作用和价值实现进行了经济分析，以规范研究与实证研究相结合的方法，对企业技能型人才长效激励机制与制度安排进行了探讨，从理论和实际措施两个方面对我国高技能人才队伍建设问题的研究进行了有益的尝试。

《企业高技能人才专用性人力资本长效激励论》认为，现代企业的高技能劳动者与企业家、高级专业技术人员共同构成企业人力资本的三个组成部分，在性质上同属企业专用性人力资本，从要素稀缺性、劳动异质性、组织专用性和价值创造性各方面来考察，现代高技能劳动者都是促进企业发展不可或缺的重要人才，在企业产权制度及其激励体系中都应占有一席之地，现代企业理论（契约观企业理论和知识观企业理论）对此提供了强有力的理论支持。

尽管与企业家人力资本、高级技术人员人力资本相比，针对技能劳动者人力资本激励的具体方式、途径、内容和制度安排会有所不同（或有所侧重），但现代企业理论所揭示的关于人力资本激励的内在逻辑在绝大部分方面也同样适用于高技能劳动者人力资本。

但非常明显的是，我国企业在针对技能人才的激励机制及其制度安排方面比之企业家、高管人员等要薄弱得多，不论是传统体制还是改革以后都有一些不利于技能人才成长的因素和障碍。

加强我国技能人才队伍建设，造就高素质劳动者，必须确立其作为企业专用性人力资本具有不可替代性质的重要地位，从政府、企业、社会和劳动者个人多方面实行长效机制与制度安排。

为此，须要从财政投入、企业培养与使用、工资薪酬待遇、社会权利保障、民主参与与产权激励、组织文化建设、营造社会氛围与环境等多方面采取措施，实施整体激励，完善制度建设。

全书从以下几个方面对相关问题进行了论述，主要内容如下：绪论：对研究背景、论题、研究意

## <<企业高技能人才专用性人力资本长>>

义、研究思路、研究方法以及可能的创新点和不足之处进行了总体说明。

第一章：国内外相关领域研究文献述评。

对《企业高技能人才专用性人力资本长效激励论》论题相关的研究文献进行了综合整理与评述，内容涉及人力资本及专用性人力资本理论、劳动关系理论以及当前我国技工短缺和高技能人才队伍建设研究等几个方面。

第二章：现代企业理论的激励观研究。

系统地阐发了现代企业理论的激励观。

首先从契约观企业理论出发，对基于《委托—代理》关系的契约观企业理论的重要地位及其对激励问题的分析给予充分肯定，并指出其理论上的缺陷与不足；其次，对基于知识的企业理论的激励观进行了分析，指出基于信任的激励观为组织中人力资本激励问题提供了一个新的研究视角和分析框架。

第三章：企业高技能人才专用性人力资本研究。

将企业人力资本划分为企业家人力资本、高级技术人员人力资本和高技能人才人力资本三种类型，运用资产专用性理论对人力资本的专用性进行了分析；在高级技术工人人力资本特性研究中，联系高级技术工人的职业技能，运用隐性知识理论对技能型人力资本的异质性进行了重点论述；通过对企业高技能人才的作用与价值实现的分析，引出技能劳动者激励问题，对当前我国工人劳动力产权残缺与技能人才的激励缺失进行了研究。

第四章：高技能人才激励的长效机制与制度安排研究。

首先归纳与介绍了近年来中央及其有关部门以及部分地方、行业关于高技能人才激励的有关政策，以明确政策导向，然后从技能人才培养与使用机制、技能人才工资薪酬待遇、技能人才参与管理与剩余索取安排、构建和谐劳动关系、心理契约激励机制以及政府支持与社会保障等方面，对高技能人才整体激励机制和我国高技能人才队伍建设实际措施进行了全面的探讨。

第五章：相关实证研究与个案分析。

运用预测技术、数理统计等方法，通过选取相关的经验材料或案例对有关问题进行了初步的实证研究，以充实高技能人才队伍建设研究的实证基础。

结论：对《企业高技能人才专用性人力资本长效激励论》的研究进行了全面总结，阐明基本结论，并指出进一步研究的方向。

技工短缺和我国高技能人才队伍建设是我国当前经济和社会发展中的《热点》问题，在实践和理论两个方面都具有重要的研究价值，学界有关研究工作正在向纵深发展，各种新的研究成果不断涌现，《企业高技能人才专用性人力资本长效激励论》只是一个初步的尝试，以期抛砖引玉，粗陋、谬误和浅薄之处留待在今后的研究中加以完善。

## <<企业高技能人才专用性人力资本长>>

### 书籍目录

绪论第一节 研究背景与论题的提出第二节 研究的意义第三节 研究思路、方法和内容第四节 研究的创新点与不足第一章 国内外主要相关领域研究现状述评第一节 人力资本研究中关于技能问题的论述第二节 劳动关系与劳动者维权机制研究第三节 技工短缺和我国高技能人才队伍建设研究第一章小结第二章 现代企业理论的激励观第一节 契约理论的激励观第二节 知识理论的激励观本章小结第三章 企业高技能人才专用性人力资本第一节 企业人力资本概述第二节 高级技术工人的人力资本特性第三节 企业高技能人才的作用与价值实现第四节 劳动力产权残缺与我国技能人才的激励缺失本章小结第四章 高技能人才激励的长效机制与制度安排第一节 技能人才激励的政策导向第二节 长效机制：培养与使用第三节 长效机制：工资薪酬待遇第四节 长效机制：参与管理和剩余分享安排第五节 长效机制：构建和谐劳动关系第六节 长效机制：心理契约激励机制第七节 长效机制：政府支持与社会保障本章小结第五章 企业高技能人才若干问题的实证研究第一节 技能人才问题实证研究概述第二节 技能供给预测与要素稀缺性实证研究第三节 技能人才人格特质的实证研究第四节 XX集团首席技术工人制案例研究本章小结结语主要参考文献

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>