

<<国有企业制度与管理革命>>

图书基本信息

书名：<<国有企业制度与管理革命>>

13位ISBN编号：9787500583196

10位ISBN编号：7500583192

出版时间：2005-7

出版时间：中国财政经济

作者：罗辉

页数：483

字数：380000

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>

<<国有企业制度与管理革命>>

内容概要

《国有企业制度与管理革命：基于人力资本与EVA的制度安排和价值管理》与先前出版的《再造企业制度》构成了姐妹篇。

该书在《再造企业制度》的基础上，明确地把人力资本理论与经济剩余（EVA）思想结合起来，指出国有企业是以国有资本为主的物质资本与以人力资本为主的劳动力资本的特别契约。

物质资本是经济剩余之母，人力资本是经济剩余之父。

作者在理论结合实践的基础上，得出了明确的结论与政策主张，认为创新现代产权制度和分配制度，确立物质与人力两类资本并举的产权观，科学界定人力资本产权，充分保障人力资本权益，让人力资本所有人、特别是以经营者为代表的人力资本的关键人分享国有企业经济剩余的索取权和控制权，推进国有企业的制度与管理革命，是在市场经济条件下提高国有企业效率与价值，增强国有经济控制力、影响力和带动力的关键所在。

为此，作者设计了人力资本分享国有企业剩余的制度安排与管理模式，那就是实施“动态管理”的产权制度安排、“三位一体”的分配制度安排、人力资本价值与岗位价值“有分有合”的人事制度安排和劳动与资本“有分有合”的劳动制度安排。

<<国有企业制度与管理革命>>

作者简介

罗辉，1950年4月生，湖北省大冶市人。

1974年~1982年，在华中科技大学（原华中工学院）本科学工，研究生学理，毕业后留校任教，后调地方工作。

先后在地方企业、地方高校和地方政府担任领导工作。

由于专业志趣以及工作需要，先后在机械工程、技术经济、高校管理、企业管理、经济学等领域，从理论与实践的结合上作过一些研究工作。

发表了《机械弹簧制造技术》、《产品设计经济学》、《成本工程》、《企业资本运筹学》、《动态股权制》、《再造企业制度》等300多万字的著作和论文。

1992年起享受国务院授予的政府特殊津贴。

现任湖北省财政厅厅长，并在多所高等院校担任兼职教授。

<<国有企业制度与管理革命>>

书籍目录

序

绪论

第一章 对国有企业的再认识

一、国不可一日无国企

二、国有企业的契约关系

三、重塑“人资”关系和“人本”思想

第二章 人力资本与经济剩余

一、人力资本的基本内涵和主要特征

二、深刻认识人力资本

三、深刻认识经济剩余

四、经济剩余的创造与分配

第三章 制度与管理决定效率与价值

一、与制度和管理相关的问题

二、影响企业效率与价值的因素分析

三、提高国有企业效率与价值的途径

第四章 基于人力资本与经济剩余的企业制度安排

一、人力资本的产权界定与权益保障

二、基于人力资本与经济剩余的产权制度安排

三、基于人力资本与经济剩余的分配制度安排

四、基于人力资本与经济剩余制度安排的运行管理

第五章 基于人力资本与经济剩余的人力资源管理

一、相关概念比较分析

二、人力资本价值与关键岗位分析

三、国有企业劳动关系分析与促进人力资本增值

第六章 基于人力资本与经济剩余的企业价值管理

一、关于企业价值管理的几个问题

二、转型期国有企业价值分析

三、促进国有企业价值管理的激励机制

第七章 国有企业激励制度比较分析

一、经营者年薪制比较分析

二、股票期权制度比较分析

三、员工持股计划比较分析

四、管理层收购的比较分析

后记

主要参考文献

<<国有企业制度与管理革命>>

章节摘录

(1) 人力资本的潜在性。

人力资本以潜在的形式存在于人体之中，其价值的实现必须通过生产经营劳动才能体现出来。

劳动者在参与实际的生产经营劳动之前，其体内的人力资本是无法发挥作用的。

就拿一位从小学读到大学的大学生来说，其拥有的人力资本应该说达到了一定的水平。

但在此期间，如果他未产生任何与生产经营有关的科研成果，未从事任何生产经营活动，则只能说其具有潜在的人力资本。

(2) 人力资本的私有性和差异性。

所谓私有性，是指它只能归自然人个人所有，不能公有，也不能共有。

这种特性决定了人力资本个体的差异性。

对物质资本的研究，一般是从其同质性入手，但研究人力资本则不然，必须重视其自身的个体差异性。

人力资本是蕴藏于人体内的智能和体能，它的无形性和个人所有性，决定了它必然会受人的心理、意识、思想等多方面因素的影响，从而产生差异。

不同的品质特征，必然在人力资本上反映出能力上的差异。

比如，大学毕业的同班同学，有的学问深些，有的学问浅些；有的动手能力好些，有的动手能力差些；有的创造精神强些，有的创造精神弱些；有的适合于搞技术工作，有的适合于搞经营管理工作等等。

因此，界定人力资本产权，不能唯学历、唯阅历、唯主观印象，必须从个体差异性的事实出发，结合岗位需要和个人能力统筹考虑。

当然，人力资本作为真正的“私有财产”，它是由先天能力和后天能力两部分组成的。

先天能力是指遗传而形成的素质，但先天能力的获得也是有成本的，即父母生育子女所耗费的成本，后天能力则是通过个人努力和更多的投资形成的。

一个人的人力资本量主要取决于其后天的努力。

舒尔茨指出，高收入水平国家中人力资本的大部分是靠努力获取的，而低收入国家要提高其生产率、人均收入和社会福利，对其人员进行投资就是一件至关重要的事情。

.....

<<国有企业制度与管理革命>>

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>