

<<人力资本与新型企业产权制度>>

图书基本信息

书名：<<人力资本与新型企业产权制度>>

13位ISBN编号：9787501779628

10位ISBN编号：7501779627

出版时间：2007-2

出版时间：中国经济

作者：朱必祥

页数：306

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>

<<人力资本与新型企业产权制度>>

内容概要

《人力资本与新型企业产权制度》以我国经济转型中的混合所有制企业产权制度为研究对象，基于人力资本二重性和人力资本价值提升推动制度变迁的假设，对不同类型人力资本在企业收入分配和治理结构的制度设计以及自主创新能力培育方面的地位和作用问题进行了研究，目的在于为建设人力资本与物质资本“利益共享、风险分担、创造合作价值”、自主创新的和谐企业制度提供理论依据。

《人力资本与新型企业产权制度》回答了以下疑难问题：人的知识和技能具有“资本一般”属性吗？

人力资本主张企业产权，参与企业剩余索取权和控制权的分配的依据在哪里？

人力资本所有者持股与人力资本投资入股的区别何在？

如何实现人力资本股权化？

不同类型人力资本与物质资本实现合作博弈需要何种条件？

企业家在其中起到什么作用？

《人力资本与新型企业产权制度》的基本结论是：人力资本在企业中作用和地位的提高要求分享企业产权，而向知识经济时代物质资本独享企业产权的制度设计不能解决企业治理难题；结合我国混合所有制企业发展实际，建立人力资本分享企业产权制度是完善现代企业制度和提高企业自主创新能力的有效途径；在现有公司法律制度和会计制度框架下可以实现人力资本与物质资本合作博弈的人力资本股权化制度安排；企业家在创造合作博弈条件中起到重要作用，不同形式的员工参与起到权力制衡和利益协调功能。

<<人力资本与新型企业产权制度>>

作者简介

朱必祥，男，1962年生，安徽滁州人，经济学博士，教授。
先后就读于华东师范大学、复旦大学和南京大学。

现任职于南京理工大学经济管理学院，企业管理和劳动经济硕士研究生导师，主要研究领域是人力资本理论与人力资源开发和管理、企业经济理论与企业管理，主讲《政治学管理》、《宏观经济学》、《人力资本投资与人力资源开发》和《劳动经济研究》等课程。

主持和参加研究的省部级和国家科研课题14项，出版《人力理论与方法》等著作16部，发表学术论文40余篇。

国家人事部“第一届全国人事科研成果评审一等奖”，获江苏省人民政府“科技进步三等奖”，南京理工大学第四次董事会基金奖教师特等奖，等等。

现为中国人力资源开发研究会理事，中国人力资源管理教学与实践研究会常务理事，江苏省企业文化研究会理事，教育部社科中心经济学研究组成员和江苏省《资本论》研究会理事。

<<人力资本与新型企业产权制度>>

书籍目录

第一章 绪论第一节 问题的提出和本书的研究对象一、双重经济转型与企业产权制度选择二、本书研究的问题是面向人力资本的企业产权制度安排第二节 人力资本和企业产权制度研究文献述评一、人力资本内容和形式二、人力资本产权和企业制度关系三、人力资本实现企业产权形式第三节 本书的基本观点和可能的新见解第四节 本书的研究方法和结构安排一、本书研究的前提假设与方法二、本书研究的技术路径和结构安排第二章 人力资本和人力资本产权第一节 资本与人力资本一、资本范畴与资本一般二、人力资本的含义和特征三、人力资本的相关概念四、人力资本三大类型第二节 产权与人力资本产权一、产权的含义二、人力资本产权第三节 本章总结第三章 人力资本分享企业产权第一节 影响企业产权制度的因素一、企业产权是合约产权二、企业剩余索取权和企业控制权三、企业产权制度选择影响因素第二节 C-H-M企业产权模型与人力资本关系一、G-H-M企业产权模型的前提假设条件二、C-H-M企业产权结构模型的内容和结论三、C-H-M模型中的人力资本产权第三节 人力资本分享企业产权的必然性一、人力资本在企业投入和产出中的作用二、企业家人力资本与企业合约建构三、人力资本升值与企业制度变迁第四节 人力资本分享企业产权的作用一、人力资本分享企业产权的形式二、人力资本分享企业产权的激励和约束作用三、人力资本分享企业产权与企业自主创新第五节 本章总结第四章 人力资本分享企业剩余收益第一节 人力资本产权与企业收入分配制度一、企业产权制度与收入分配制度二、传统要素收入分配理论存在的问题三、实行按要素分配的必然性四、通过人力资本实现按劳分配和按要素分配的结合第二节 员工分享企业收益理论和形式评析一、企业收益分享计划二、企业利润分享理论三、员工持股计划第三节 经营管理者分享企业收益理论和形式评析一、经营管理者年薪制二、管理层收购三、企业家股票期权激励第四节 人力资本实现企业剩余索取权形式一、体现人力资本收益的薪酬制度二、人力资本投资成本收益分摊--以在职培训为例三、人力资本分享企业净收益--劳动分红四、人力资本股权化第五节 本章总结第五章 人力资本参与企业治理安排第一节 人力资本产权与企业治理中的控制权安排一、企业治理中的控制权二、人力资本产权与企业控制权安排第二节 企业家人力资本与企业控制权一、创业资本合约中的企业家控制权与治理制度二、两权分离企业中的企业家控制权与治理制度第三节 员工人力资本参与企业治理制度安排一、员工人力资本要求分享企业控制权二、员工参与企业治理的合作理念三、员工参与企业治理的初级形式四、员工参与企业治理的高级形式第四节 本章总结第六章 实现人力资本与物质资本的合作博弈第一节 企业是创造合作剩余的主体第二节 青木昌彦企业合作博弈论的意义一、青木昌彦与合作企业的合作博弈理论二、股东-雇员合作博弈模型三、对股东-雇员合作博弈模型的评析第三节 实现人力资本与物质资本合作博弈的条件一、实现合作博弈的可能性二、实现人力资本与物质资本合作博弈的保证第四节 本章总结第七章 结论参考文献后记

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>