

图书基本信息

书名：<<人力资本型员工的市场进入行为及其效应研究>>

13位ISBN编号：9787505872226

10位ISBN编号：7505872222

出版时间：2008-7

出版时间：经济科学出版社

作者：陈柳

页数：184

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

当代产业组织理论在描述进入竞争问题时，都有一个隐含的基本的假定，就是新进入者都是某一产业中现有企业之外的潜在的和现实的竞争者。

实际上，这一假定并不完全符合纷繁复杂的竞争现实，现实竞争中一个重要的现象就是大量的现有企业的人力资本型员工（特别是那些企业的高级经理），具有较高的创业热情，通过依靠在原企业中掌握的本领，离职后在相同或相近的领域创业成立新的企业，成为原来企业强有力的竞争者，或者跃跃欲试地成为威胁现有企业的强大的潜在竞争者，而在中国经济转轨的特殊制度背景下，这一竞争的形式表现得更为明显。

本书将这一现象称之为“人力资本型员工的市场进入”，这一问题在经典产业组织理论有关市场进入的研究中缺乏系统的分析。

关于市场进入和进入壁垒的问题是产业组织理论研究中最为重要的领域之一。

结构学派、效率学派以及新产业组织理论对这一领域都有重要的观点，虽然它们在进入壁垒问题的形成和能否持续这上问题上观点分歧很大，但是毫无疑问的是，它们在研究市场进入问题时，其主要观点在于降低进入壁垒以及增加进入会改善市场绩效。

然而，如果市场的新进入者是来源于企业内部的员工，不仅在实践中这一结论的正确性就会受到怀疑，而且问题的外延也会突破市场竞争和市场绩效的范围，由此产生的效应和福利也呈现出多维性。

实践的发展需要理论的回答，对这一问题的研究具有很强的现实意义。

本书的结构安排：第一章是绪论，主要包括问题提出、文献述评和文章结构等几个部分。

本章从若干案例出发，阐述了本书讨论问题的概念和范畴，指出了本书研究的意义在于：从理论视角出发，可能是对现有产业组织进入理论的基本范式的突破；从实践视角出发，可能会是一个对产业竞争政策更全面的评估。

在文献回顾中我们发现，既有的研究几乎空白，可能的相关理论文献主要是在对高科技产业区中人力资本流动这一现象研究时涉及，这也说明了本书研究问题具有一定的创新性。

第二章是分析人力资本型员工市场进入的理论前提和转型时期制度特征对员工进入的影响。

从企业和员工个体利益出发，可以得出，进入壁垒是影响员工进入是否事实发生的重要因素。

然而，通过制度因素分析可以发现，无论是传统产业组织中的进入壁垒形式，还是人力资本型员工的市场进入下的特殊壁垒形式，在中国转型时期的特殊制度背景之下都削弱了，这也就在理论上说明当前员工进入市场的创业行为是很具典型性的。

第三章是分析在人力资本型员工市场进入的风险条件下，在位企业采取的策略性行为。

这一章为两个层次：其一，分析在位企业的雇佣行为。

即在员工潜在进入的情形下，企业雇佣行为、主要是指雇佣高级管理人员的行为将发生怎样的变化。

第二，分析存在员工进入现象的情况下，企业的组织结构将发生怎样的变化，并且作为一个理论应用，利用这一理论对企业内分工和产品内分工进行了解释。

第四章是从企业防止员工离职创业和商业秘密流失的角度出发，对家族性企业治理结构的一个解释。

传统的文化、观念、习俗这些社会资本元素对家族企业成因的解释，并不能具有完全经济学意义上的说服力。

本章在明确提出了这样一个假说，即家族治理的形式是为了防止员工市场进入而造成商业秘密的流失，由此避免自身竞争环境的恶化。

并且，通过发放调查问卷的方式进行了实证研究，对问卷统计分析的结果证实了我们的假说。

第五章是从企业层面转向区域层面，分析了员工市场进入与产业集群形成相关的问题。

我们认为，存在这样一种产业集群机制：区域内的初始企业中不断有人力资本型员工离职创业，在当地创立新的同种类型的企业，形成当地特色产业的集群式发展。

通过实地对江苏金坛服装行业的调研，初步证明了这一机制的存在性，在此基础上，本章还分析了员工创业对区域经济发展的意义。

第六章主要讨论了员工进入和竞争政策的问题，这里涉及的政策主要是指法律政策。

理论分析表明，达到社会福利最大化的最优政策是存在的，但最优点的寻找却是十分困难。本章希望通过借鉴国外相关的法律和判例经验，结合我国法律存在的缺陷，对我国的相关政策提出合理的政策建议。

作者简介

陈柳，1979年生，江苏金坛人，经济学博士（南京大学）、管理学博士后（东南大学），现为东南大学产业经济研究中心研究人员，近年来主要致力于产业组织、企业战略等方向的研究。迄今已在《经济研究》、《南开经济研究》、《中国工业经济》等国内外刊物上发表论文10余篇，主持国家社科基金、中国博士后基金等国家级基金多项。

书籍目录

第一章 引论 第一节 问题的提出与概念界定 第二节 文献回顾 第三节 本书的主要内容、思路与可能的创新
第二章 人力资本型员工的进入行为：理论前提与制度特征 第一节 基于企业和员工利益前提的分析 第二节 基于员工市场进入壁垒的分析 第三节 转型期的制度环境对员工市场进入的影响
第三章 人力资本型员工的市场进入与企业策略性行为 第一节 人力资本型员工的市场进入与企业雇佣行为 第二节 人力资本型员工的市场进入与企业组织结构
第四章 员工市场进入、商业秘密保护与家族性治理结构 第一节 关于家族企业治理形成动因的若干研究 第二节 基于员工市场进入和商业秘密保护的机理分析 第三节 经验证据
第五章 人力资本型员工的市场进入与产业集群生成机制 第一节 人力资本型员工市场进入形成产业集群的机制分析 第二节 员工市场进入与进入企业选址 第三节 经验证据：一个实地调研的案例
第六章 人力资本型员工的市场进入行为与竞争政策 第一节 员工市场进入的福利评价与涉及的法律问题 第二节 国外关于员工市场进入的立法和司法实践 第三节 对我国有关法律的政策评论和政策建议
参考文献
后记

章节摘录

第二章 人力资本型员工的进入行为：理论前提与制度特征 本章的目的是分析人力资本型员工市场进入的前提以及制度变量对进入的影响，即在什么样的前提条件下，在企业就业的员工会选择实施进入行为以及在什么条件下才能够进入成功，而在当前中国经济转型的背景下，制度变量又会对进入产生怎样的影响。

本章的第一节，首先是在假设进入壁垒外生的情况下，从员工利益的角度分析他们市场进入的动因，进一步在理论上指出了那些掌握企业核心能力的人力资本型员工，是最有可能离开原企业进行创业的人群体。

众所周知，与“市场进入”这一范畴最密切的莫过于“进入壁垒”的问题，产业组织的相关理论指出，市场是否存在进入壁垒和进入壁垒的大小，是决定进入能否发生和进入威胁是否可信的关键因素。

讨论员工的市场进入的前提问题，同样不能离开对进入壁垒的分析。

因此，在本章的第二节，以传统的进入理论为基准，分析市场的新进入者为原有企业的员工时，进入壁垒将发生怎样的变化。

本章的第三节承接前两节的内容，分析了在当前中国经济社会转型的背景下，各类市场进入壁垒的有效性，进而得出当前转型期的制度因素有利于员工市场进入。

这也在理论上说明了当前的制度条件下，员工进入市场的创业行为是很具典型性的，而本书的选题因此也是具有普遍意义。

第一节 基于企业和员工利益前提的分析 第一章已经明确指出，企业内部掌握企业的技术、管理、营销等关键的要素的人力资本型员工，最可能发生市场进入的行为，但这一点本身没有在理论上证明，本节的一个目的即是对这一现实现象进行理论说明。

更广义一点说，本节分析的是什么样的员工、在什么样的市场下，将会选择离职创业，成为原有企业的竞争者。

值得指出的是，本节假设了进入壁垒是外生的前提，关于员工市场进入壁垒形式和决定的问题将在本章的后两节进行专门的讨论。

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>