

<<中国风险投资中的人力资本定价与收>>

图书基本信息

书名：<<中国风险投资中的人力资本定价与收益分配问题研究>>

13位ISBN编号：9787505879485

10位ISBN编号：7505879480

出版时间：2009-3

出版时间：经济科学出版社

作者：程静

页数：183

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>

前言

经济学是一门古老的艺术，新颖的科学。

自亚当·斯密开创大学教授研究与讲授经济学的时代以来，经济学作为社会科学皇冠上明珠的地位便日益凸显。

更有学者宣称，经济学是所有社会科学必须效法的模范，经济学研究方法是富有成效的人类行为研究方法。

且不论诺贝尔经济学奖得主加里·s·贝克尔所称的“经济学帝国主义”态势是否呈现，经济学作为一门致用科学，考察经济系统的运行，已经成为上至国家领袖下至平民百姓的必修课程。

无论是鲜衣华盖之辈，还是引车贩浆之流，都要面对经济学真理的作用。

中国在迈向市场经济的进程中，面临着经济体制的转轨，面临着发展模式的转型。

这既需要认识并顺应经济系统的演进理性，又需要决策者调控与规制的建构理性。

全方位、多层次的问题摆在我们面前，其广度，其深度，其复杂性，远比发达经济体成长过程中所经历的要深刻。

<<中国风险投资中的人力资本定价与收>>

内容概要

中国风险投资业是一个新兴的智力密集型产业，人才缺乏极大地制约着中国风险投资业的发展，如何突破人才瓶颈是中国风险投资实践中亟待解决的问题。

作为一个新兴的智力密集型产业，中国风险投资业必须通过有效的人力资本激励和约束制度安排，才能突破制约其发展的人才瓶颈，取得长足的发展；而有关中国风险投资中人力资本问题的理论与实证研究尚有待系统和深入的开展。

《中国风险投资中的人力资本定价与收益分配问题研究》正是基于上述背景，在借鉴国内外相关研究的基础上，对中国风险投资中的人力资本定价与收益分配问题进行深入系统的理论与实证研究。

《中国风险投资中的人力资本定价与收益分配问题研究》分3编共7章内容。

作者简介

程静，重庆市人，上海交通大学工学博士，现为暨南大学经济学院金融系副教授、硕士研究生导师，国家科技部科技型中小企业创新基金注册评审专家，广州市科技咨询专家库注册咨询专家。主持国家社会科学基金青年项目（批准号：02CJY014）“我国风险投资中的人力资本定价与收益分配问题研究”，主持广东省自然科学基金项目（批准号：20000744）“高新技术产业风险投资的管理及量化模型研究”，主持广东省教委“九五”人文社科青年项目（批准号：99SJC 790003）“高新技术产业风险投资的宏观管理机制研究”；在核心期刊公开发表学术论文三十余篇。主要从事风险投资、项目投资、公司金融、投资组合管理、金融工程等方向的教学、研究与咨询培训工作。

书籍目录

第一编 人力资本定价与收益分配：基于市场交易的理论分析框架第1章 人力资本的相关概念分析1.1 人力资本的概念、特性与分类1.2 人力资本产权及其特殊性分析本章小结第2章 基于市场交易的人力资本定价与收益分配理论分析框架2.1 人力资本的市场交易2.2 基于市场交易的人力资本定价与收益分配内涵界定2.3 基于市场交易的人力资本定价原则与方式2.4 基于市场交易的人力资本收益分配风险本章小结第二编 风险投资中的人力资本定价与收益分配理论分析第3章 基于现代人力资本理论的风险投资微观运行机制分析3.1 对风险投资行为主体与风险投资周期的考察3.2 风险投资管理人人力资本市场交易3.3 风险企业家人力资本市场交易3.4 风险投资微观运行机制新论：人力资本视角本章小结第4章 有限合伙制风险投资基金的人力资本定价与收益分配理论分析4.1 有限合伙制风险投资基金的风险投资管理人人力资本定价4.2 有限合伙制风险投资基金的风险企业家人力资本定价4.3 有限合伙制风险投资基金的风险企业家人力资本收益分配4.4 有限合伙制风险投资基金的风险投资管理人人力资本收益分配本章小结第三编 实证与案例分析第5章 中国风险投资机构的人力资本状况实证研究5.1 中国风险投资机构沿革5.2 中国风险投资机构人力资本的状况分析5.3 中国风险投资机构风险投资管理人人力资本的状况分析5.4 中国风险投资机构风险企业家人力资本的状况分析本章小结第6章 风险投资管理人人力资本定价案例研究——以GTVC管理有限公司为例6.1 GTVC管理有限公司概况6.2 GTVC管理有限公司风险投资管理人人力资本定价案例6.3 GTVC管理有限公司风险投资管理人人力资本定价案例分析6.4 案例研究的主要结论本章小结第7章 风险企业家人力资本定价与收益分配案例研究——以GHT股份有限公司为例7.1 GHT股份有限公司概况7.2 GHT股份有限公司风险企业家人力资本定价案例及其分析7.3 GHT股份有限公司风险企业家人力资本收益分配案例及其分析7.4 案例研究的主要结论本章小结附录1附录2参考文献后记

章节摘录

第一编 人力资本定价与收益分配：基于市场交易的理论分析框架 第2章 基于市场交易的人力资本定价与收益分配理论分析框架 2.1 人力资本的市场交易 1. 人力资本定价的概念 人力资本定价与收益分配是人力资本理论研究领域的一个前沿性课题，引起理论界的广泛注意，张文贤（2001）、冯子标（2004，2003，2001）、段兴民（2005，2004，2003，2002）、焦斌龙（2004，2000）、豆建民（2003）、顾琴轩（2004，2002）、曹建安（2006，2003）、年志远（2005）、陈维政（2007）等一批学者对该问题进行 了持续、深入的研究，取得了一系列有意义的研究成果。但至今为止，对人力资本定价这一基本概念的认识，研究者们尚未达成共识。

本书认为，把握人力资本定价概念，应从以下三方面入手： 第一，人力资本定价的对象。人力资本是一种无形的异质性的资本，具有与其承载者不可分离的自然属性。

人力资本的性质决定了人力资本的产权特性。

在自由的社会中，人力资本的狭义所有权（归属权）只能属于人力资本承载者，人力资本狭义所有权（归属权）是无法转移的，人力资本定价的对象只能是人力资本的使用权，或者更确切地说，是人力资本的名义使用权。

第二，人力资本定价的机制。

人力资本名义使用权是人力资本定价的对象，人力资本定价就是要“确定”出人力资本名义使用权的“价格”。

但是，人力资本名义使用权的“价格”是怎样确定出来的呢？

一般来说，定价（pricing）是指交易双方通过交易确定定价对象价格的行为或过程。

交易作为人与人之间相互影响的活动具有三种不同的基本类型：市场交易、企业内交易、政府交易。对应不同类型的交易，定价机制是不一样的。

.....

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>