

<<人力资本产权让渡与经营>>

图书基本信息

书名：<<人力资本产权让渡与经营>>

13位ISBN编号：9787516117446

10位ISBN编号：7516117447

出版时间：2012-11-01

出版时间：中国社会科学出版社

作者：周游 著

页数：265

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>

<<人力资本产权让渡与经营>>

内容概要

《人力资本产权让渡与经营》以人力资本理论、产权理论、委托——代理理论、新制度经济学的基本理论为研究基础，提出了人力资本产权让渡、人力资本补偿、人力资本经营以及核心人力资本等概念并对其内涵进行了分析。

同时，通过人力资本产权经营的目标定位研究，构建出人力资本经营运行机制、人力资本产权补偿制度与运行机制、人力资本产权激励等运行机制，《人力资本产权让渡与经营》还运用数学模型工具和实际案例分析研究了人力资本产权配置效率问题、核心人力资本对高新技术企业竞争力的影响、资源型城市人力资本配置及经营，人力资本让渡与经营危机的防范等涉及组织（企业）运行的关键问题并为此寻找出解决的路径。

《人力资本产权让渡与经营》大多数资料数据为第一次使用，实践案例分析可操作性和适应性强，在研究过程中具有较高的理论创新和原创性，对广大研究者、决策者应该说都有所裨益。

<<人力资本产权让渡与经营>>

作者简介

周游，男，广西桂林市灌阳县人，北京师范大学管理学博士，贵州财经大学教授、硕士研究生导师、学术委员会委员，曾担任教务处副处长、学生处长、，现任贵州财经大学商务学院院长、教育经济研究所所长。

主要研究领域为教育经济学、人力资源开发与管理。

1987年毕业于北京师范大学，获教育学学士，1999年毕业于中南财经政法大学，获经济学硕士学位，2000年赴南京大学商学院企业管理专业高级访问学者，2004年毕业于北京师范大学，获管理学博士学位。

2006年赴日本立命馆大学访问学习“教育环境技术”，2007年赴美国富乐顿大学访问研修高等教育。

曾经在《复旦教育论坛》等杂志发表“制度变迁中的职业校长与校长职业”（获贵州省第六次哲学社会科学二等奖，2005）等学术论文三十多篇，其中多篇被人大复印资料转载，著有《学校经营——理论、模式与机制》（获贵州省第七次哲学社会科学二等奖，2007）等著作四部，主编《新时期经济理论与实践探索》、副主编《形式政策要略》等四部，主持教育部人文社会科学基金项目、省长基金、特殊人才基金、社科规划办重大招标研究项目等省级以上科研课题多项。

<<人力资本产权让渡与经营>>

书籍目录

第一章 绪论一 问题提出二 研究现状述评三 研究框架与创新第二章 人力资本产权让渡与经营研究的基础理论一 人力资本理论概述（一）舒尔茨人力资本理论（二）人力资本剩余索取权理论（三）人力资本激励理论二 产权理论与科斯定理三 委托—代理理论（一）委托—代理问题（二）委托—代理理论四 新制度经济学的基本理论（一）制度、制度变迁与制度创新内涵（二）新制度经济学一般原理解读第三章 人力资本产权让渡与经营概念界定及其内涵分析一 人力资源与人力资本概念界定二 人力资本产权概念界定及其内涵（一）人力资本产权概念（二）人力资本产权的内涵三 人力资本产权让渡概念界定及其内涵（一）让渡（二）人力资本产权让渡概念及其内涵四 人力资本补偿概念及其内涵分析（一）人力资本补偿概念界定（二）人力资本补偿概念的内涵（三）人力资本补偿的价值意义（四）人力资本补偿特征分析五 人力资本经营概念界定及其内涵分析第四章 人力资本产权经营的目标定位一 人力资本产权经营的战略规划二 人力资本产权经营的路径选择（一）积极实施“科教兴国”战略，为组织（企业）储备足够的人力资本（二）创立吸引与聚集人才的良好环境，为人力资本经营搭建良好的平台（三）加速产业及企业技术创新人才的培育（四）正确引导人力资本合理流动，完善人力资本运行服务体系三 人力资源开发组织的建立和人力资本培训机构的完善形成四 人力资本存量和增量的积累、增加与扩展（一）实施整体性人才开发，培养多元化的人力资本积累主体（二）增加人力资源开发投资力度，加速形成人力资本存量和增量第五章 人力资本经营运行机制构建一 人力资本经营运行机制的理论来源及其模型设计二 人力资本经营运行机制构建.....第六章 人力资本产权补偿制度设计与运行机制构建第七章 人力资本产权激励分析第八章 人力资本产权配置效率分析第九章 核心人力资本对高新技术企业竞争力的影响研究第十章 资源型城市人力资本配置及经营机制分析第十一章 人力资本让渡与经营危机的防范研究参考文献

<<人力资本产权让渡与经营>>

章节摘录

(一)人力资本让渡与经营危机的内部原因分析 组织(企业)出现人力资本让渡与经营危机的主要原因是组织(企业)经营管理不完善,在管理过程中出现各种各样的问题,导致员工的个人目标不能与组织的目标保持一致,甚至出现背离,从而给组织(企业)带来一定的人力资本让渡与经营危机。

1.人力资本管理实践方面的原因分析 在这方面本章主要通过企业人力资本管理模式差、培训机会缺乏、薪酬水平低、激励机制不健全等方面分析人力资本让渡与经营危机原因。

(1)企业人力资本管理模式差。

由于企业人力资本管理模式存在弊端,企业只能看到眼前的利润而没有长远的目标和发展规划,整个企业的人力资本管理混乱,员工没有团队意识,上下级之间不能很好地沟通,各个部门之间也不能很好地协调,导致员工在企业中不能充分发挥自己的潜能,久而久之使得员工对于企业不能形成归属感和忠诚度,工作的不顺利理所当然地会使员工产生离职的倾向。

一些组织(企业)中在最基本的员工招聘的环节中可能存在着比较严重的任人唯亲现象,甚至是以家族企业为主,企业的重要职位多数由家族中的成员所掌握,特别是一些中小企业和民营企业更为常见,以家族建立集团式和家长式模式管理,各种人才资源完全依靠“三姑六亲”来支持,以血缘关系、裙带关系为主体,在引进员工时没有真正做到公平、公正地为企业吸收人才,企业不能吸引到真正需要的人才自然会企业的发展造成巨大的阻碍。

(2)组织(企业)中员工缺乏培训机会。

多数员工对于企业会为自己的员工提供正式的培训持比较不同意见,认为企业在发展的过程中对员工的培训方面重视不足,这使得员工在企业中内部成长空间不足的同时感觉职业上升空间狭窄,在遇到更具有成长空间的职位时员工理所当然地会选择离开企业。

(3)组织(企业)员工薪酬水平低。

薪酬是企业对其员工为企业提供的劳务或劳动而提供的报酬,同时薪酬也是员工生活最基本的保障,因此薪酬水平的高低是员工关注度较高的因素。

多数员工离开企业也是为了寻找有更高薪酬水平的工作,对于企业来讲合理的薪酬水平不仅有助于企业吸引员工、稳定员工,同时也可以提高企业员工工作的积极性。

相反,不尊重员工的自身价值,不合理的薪酬水平则不能体现员工的自身价值,最终导致企业员工的流失。

许多企业由于其自身规模的限制通常将压低员工的薪酬水平作为控制薪酬成本的方法,以此来提升企业自身的竞争力。

其次许多企业没有认识到合理的薪酬对于吸引和留住员工所发挥的作用而是将员工的薪酬简单地认为是企业的纯支出。

这种对薪酬认知的错误定位势必会降低员工对企业的满意度和工作的积极性,最终会导致企业人力资本的流失。

.....

<<人力资本产权让渡与经营>>

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>