

ZHONGGUO WENHUA QIYE
RENLI ZIBEN CHENGZHANG JIZHI YANJIU

中国文化企业 人力资本成长机制研究

● 徐文明 / 著



经济科学出版社
Economic Science Press

2016 年青岛市社科规划项目_文化产业企业人力资本倍增的内在规律
及成长机制研究 (QDSKL1601026)

中国文化企业人力资本 成长机制研究

徐文明 著

经济科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

中国文化企业人力资本成长机制研究/徐文明著.

—北京: 经济科学出版社, 2016. 2

ISBN 978 - 7 - 5141 - 6612 - 5

I. ①中… II. ①徐… III. ①文化产业 - 企业管理 - 人力资本 - 研究 - 中国 IV. ①G124

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 032015 号

责任编辑: 柳 敏 宋 涛

责任校对: 杨晓莹

责任印制: 李 鹏

中国文化企业人力资本成长机制研究

徐文明 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

总编部电话: 010 - 88191217 发行部电话: 010 - 88191522

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

天猫网店: 经济科学出版社旗舰店

网址: [http: //jjkxcbs. tmall. com](http://jjkxcbs.tmall.com)

北京汉德鼎印刷有限公司印刷

三河市华玉装订厂装订

710 × 1000 16 开 13.5 印张 190000 字

2016 年 7 月第 1 版 2016 年 7 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 6612 - 5 定价: 39.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换。电话: 010 - 88191502)

(版权所有 侵权必究 举报电话: 010 - 88191586)

电子邮箱: [dbts@ esp. com. cn](mailto:dbts@esp.com.cn)

摘 要

随着文化产业的发展,文化企业以其特有的文化资源和人才优势,在优化文化资源配置、促进就业、繁荣社会文化、满足人们精神需求方面发挥着日益重要的作用。对文化企业而言,其成长与发展需要充足的智力支持。信息和知识是文化企业生产要素的核心,特别是技术和文化等无形资产,而人力资本则是这些无形资产的载体。作为影响文化企业核心竞争力的重要因素,人力资本如何高效成长是影响文化企业经营绩效的关键。

在综述文化企业人力资本成长机制相关文献基础上,界定文化企业的商品性、精神性、技术创新性、多元融合性的特征,并从投资、运营、激励和考核四个机制框定文化企业人力资本成长机制的核心内容。人力资本理论、人力资本生命周期理论、激励理论和内生增长理论是分析文化企业人力资本成长的理论依据。文化企业人力资本成长表现为:在提升企业的市场竞争力、经营绩效、创新能力的同时,还能够提高企业管理水平,提升员工素质、工作技能、收入水平和社会地位等。人力资本成长之于文化企业在市场竞争力、经营绩效、社会责任等方面具有经济社会效应。人力资本自身的学历结构与专业结构、管理人员结构、人力资本成长机制等是影响文化企业人力资本成长的主要因素。

随着文化产业的快速发展,文化企业在国民经济中的地位日益提升,文化企业人力资本成长的内外环境不断优化。我国文化企业人力资本在存量、质量和成长性三个维度的成长态势表明,投资机制是人力资本成长的基础,运作机制是人力资本成长的核心,激励机制是人

力资本成长的动力,考核机制是人力资本成长的保障。我国文化企业人力资本成长存在的主要问题表现为投资体制不合理、运营模式不健全、激励方式不完善、考核手段难以发挥作用,等等。

从文化企业的生产与组织结构来看,人力资本主要包含员工和高管两方面。因此,笔者从员工与高管两方面设定研究变量,选择企业资产规模与业务规模作为响应的控制变量。本书基于文化企业人力资本成长的需要,假设相关变量与文化企业经营绩效正相关,运用全部进入法,构建实证分析模型,以沪深股市上市的32家文化企业为研究样本进行实证分析,结果发现:文化企业高等教育人力资本比率对文化企业经营绩效(ROA)显著的积极影响,员工人均培训费、员工人均薪金对企业绩效的影响不显著,高管中总经理的年龄对企业绩效影响均显著,总经理的工作年限与文化企业经营绩效正相关,文化企业人力资本与企业绩效正相关。进而本书构建面板数据回归模型,实证分析影响文化企业人力资本成长的因素,结果发现:文化企业员工教育水平、职业培训水平与人力资本成长呈显著正相关关系,而高管的工作年限对于人力资本成长的影响不是很显著,经理的薪酬激励与人力资本成长负相关。

他山之石,可以攻玉。国外促进文化企业发展的实践为我国文化企业人力资本成长机制的构建提供了有益的参考。借鉴国外经验,在投资机制方面,应着力建立专门文化产业人力资本成长基金,增大政府及企业的投资力度,并创新人力资本成长方式,形成多元化投资渠道;在运营机制方面,应积极完善人才引进工作机制、完备培训体系、建立人才合理流动机制;在激励机制方面,要强调以人为本的人才激励模式,激励政策向高层次人才倾斜,倡导股权激励,实现激励方式多样化;在绩效考核机制方面,以企业发展战略为出发点,基于有效的信息分析,注重绩效考核的效率性、有效性,并加强考核监管机制运行环境的法制化建设。

我国文化企业应从投资、运营、激励、考核四个方面优化人力资本成长机制。基本思路是:从投资结构、投资方式、投资内容方面优化人力资本的投资机制;从人才引进、人才培养、人才配置、人才流

动等方面优化人力资本的运营机制；从激励时机、激励频率、激励程度、激励组合方面优化人力资本的激励机制；从绩效考核体系、类型、流程、内容方面优化人力资本的考核机制。具体措施是：加强文化企业人力资本投资的战略性管理、精细化管理，优化投资机制；加大高层次人才引进力度，建立和完善人才培养体系，建立科学有效的管理体制，加强员工的创新创意技能培训，优化文化企业人力资本的运营机制；完善年薪股权激励、创新地位声誉激励、加强培训晋升激励，优化文化企业人力资本成长的激励机制；明确考核机构的组织职责，完善绩效考核的规章制度，选择合理的绩效考核方法，加强企业员工绩效考核培训，建立绩效考核结果沟通机制，优化文化企业人力资本成长的考核机制。

Abstract

With the development of cultural industries, cultural enterprise with its unique cultural resources and talent advantages, play a crucial role in optimizing the allocation of cultural resources, promoting employment, enriching social culture, meeting the spiritual needs of people. To cultural enterprise, their growth and development need adequate intelligence support. Information and knowledge are the core of cultural enterprises' production factors, especially intangible assets such as technology and culture, while human capital is the carrier of these intangible assets. As the core competitiveness of cultural enterprises, how human capital can grow efficiently has become the key to influence the management performance of cultural enterprises.

In the review of cultural enterprise human capital growth mechanism on the basis of the literature, defined enterprise culture of commodity, the spirit, and technological innovation, multi fusion characteristics, and from the four mechanisms, investment, operation, motivation and evaluation frame the core content of human capital growth mechanism of corporate culture. Human capital theory, life cycle theory, incentive theory and endogenous growth theory are the theoretical basis of the analysis of human capital development of cultural enterprises. Corporate culture performance on the growth of human capital to enhance the enterprise market competitiveness and business performance, innovation ability at the same time, improve the level of enterprise management; improve staff quality, job

skills, income level, social status and other. The growth of human capital in the cultural enterprises in the market competitiveness, business performance, social responsibility and other aspects of economic and social effects. The academic structure of human capital, the structure of professional structure, the structure of management personnel, and the growth mechanism of human capital are the main factors that affect the growth of human capital in cultural enterprises.

With the development of cultural industry, cultural enterprises in the development of the national economy are increasing. The internal and external environment of human capital development of cultural enterprises is continuously optimized. China's cultural enterprise human capital in the growing state of the stock, the quality and growth in three dimensions show that investment mechanism is the foundation of human capital growth and operation mechanism is the growth of human capital of core, incentive mechanism is the growth of human capital motivation, evaluation mechanism is the safeguard of the human capital. The main problems in the development of human capital in Chinese cultural enterprises are: the investment system is unreasonable, the operation mode is not perfect, the incentive mode is imperfect, and the assessment method is difficult to play a role.

According to the production and organization structure of cultural enterprises, the human capital mainly includes two aspects: the staff and the top management. Therefore, the author from the two aspects of staff and executives to set the research variables, select the size of business assets and business scale as the response of the control variables.

Based on the growth need of human capital of culture enterprises, assuming the relevant variables and business performance is positively related with corporate culture, all entered the law, constructs an empirical analysis model, with 32 cultural enterprises listed on the Shanghai and Shenzhen stock market as the research sample, empirical analysis, results

showed that: the enterprise culture of higher education human capital on business performance (ratio of culture ROA) positive effect, influence the employee training costs per employee, per capita salary of enterprise performance is not significant, the general manager of the executive effect of age on enterprise performance significantly, the general manager of the work experience and cultural business performance is positively related to human capital, enterprise culture and enterprise performance are positively related. Then the paper constructs the panel data regression model to analyze the factors that influence the growth of human capital in the cultural enterprise. The results showed that cultural enterprise staff education level, vocational training level and human capital growth showed a significant positive correlation, and the working life of the executives for the influence of human capital growth is not very significant, manager's salary incentive and the human capital growth negatively correlated.

Stone outside the box may be used to attack jade. The construction of practice provides a useful reference to promote the development of cultural enterprises abroad for China's cultural enterprise human capital growth mechanism: the investment mechanism focus on the establishment of specialized human capital cultural industry growth fund, strengthen the government and corporate investment, innovation and the growth of human capital; operation mechanism actively improve the talent introduction mechanism, perfect training system, the establishment of mechanisms for the rational flow of talent; incentive mechanism incentive mode emphasizes people-oriented talent, high level talents incentive policy to tilt, advocating equity incentive, incentive to achieve diversification; in terms of the performance evaluation mechanism, with the enterprise development strategy as a starting point, effective analysis based on information, efficiency, focusing on the effectiveness of performance assessment, and strengthening the legal construction of supervision mechanism of the running environment.

Chinese cultural enterprises should optimize the growth mechanism of human capital from four aspects: investment, operation, motivation and assessment. Basic idea is: from the investment structure, investment way, investment content optimization of human capital investment mechanism; from the introduction of talent, talent training, talent configuration, the flow of talent, optimize the operating mechanism of the human capital; from the time of encouragement, the excitation frequency, incentive, incentive combination optimization of human capital incentive mechanism; optimizing the assessment mechanism of the human capital from the aspects of performance appraisal system, the type, the process and content. The specific measures are: strategic management, strengthen the human capital investment of cultural enterprises to fine management, optimize the investment mechanism; to increase the introduction of high-level talents, efforts to establish and improve the personnel training system, establish a scientific and effective management system, strengthen the staff extremely creative skills training, optimizing the human capital operation mechanism of cultural enterprises to improve the salary equity; incentive, reputation incentive, strengthen the training of innovation status promotion incentive, optimizing corporate culture incentive mechanism of human capital development; clear assessment organization responsibility, perfect the performance appraisal rules, choose reasonable performance appraisal methods, strengthen the enterprise employee performance appraisal training, establish performance evaluation results of the communication mechanism, optimize the assessment mechanism of cultural enterprise the growth of human capital.

Key words: cultural Enterprise; the growth mechanism of human capital; investment mechanism; operation mechanism; incentive mechanism

目 录

第 1 章	引言	1
1.1	研究背景与研究目的	1
1.2	文献综述	3
1.3	研究内容与研究方法	17
1.4	创新之处与研究不足	20
第 2 章	文化企业人力资本成长机制的理论基础	22
2.1	文化企业人力资本成长机制相关概念	22
2.2	文化企业人力资本成长的理论依据	33
2.3	文化企业人力资本成长的经济社会效应	37
2.4	文化企业人力资本成长的影响因素与成长表现	42
第 3 章	我国文化企业人力资本成长态势及现状分析	53
3.1	我国文化企业人力资本成长的基本环境	53
3.2	我国文化企业人力资本成长的现状	63
3.3	我国文化企业人力资本成长的经验积累	84
第 4 章	我国文化企业人力资本成长特征与经营绩效 关系的实证分析	87
4.1	研究假设与实证模型	87
4.2	研究样本与指标选择	90

4.3	实证分析·····	93
4.4	结论·····	98
第5章	我国文化企业人力资本成长的影响因素分析·····	100
5.1	研究假设与实证模型·····	100
5.2	指标选择与研究样本·····	101
5.3	实证分析·····	102
5.4	结论·····	105
第6章	文化企业人力资本成长机制的国际经验借鉴·····	107
6.1	投资机制的国际经验借鉴·····	107
6.2	运营机制的国际经验借鉴·····	110
6.3	激励机制的国际经验借鉴·····	112
6.4	绩效考核机制的国际经验借鉴·····	115
第7章	文化企业人力资本成长机制分析·····	118
7.1	文化企业人力资本成长的投资机制·····	118
7.2	文化企业人力资本成长的运营机制·····	123
7.3	文化企业人力资本成长的激励机制·····	126
7.4	文化企业人力资本成长的绩效考核机制·····	129
7.5	文化企业人力资本成长机制存在的主要问题·····	131
第8章	我国文化企业人力资本成长机制的优化方案·····	135
8.1	文化企业人力资本投资机制的优化·····	135
8.2	文化企业人力资本运营机制的优化·····	140
8.3	文化企业人力资本激励机制的优化·····	147
8.4	文化企业人力资本绩效考核机制的优化·····	150
第9章	促进我国文化企业人力资本成长机制优化 对策·····	156
9.1	促进文化企业人力资本投资机制优化的具体措施·····	156

9.2 促进文化企业人力资本运营机制优化的具体措施	159
9.3 促进文化企业人力资本激励机制优化的具体措施	165
9.4 促进文化企业人力资本考核机制优化的具体措施	169
第 10 章 结语	181
10.1 研究结论	181
10.2 研究展望	184
参考文献	187

第1章

引 言

1.1 研究背景与研究目的

文化企业拥有丰富的文化资源，企业具备强大的人才优势，因而在文化产业体系构建、配置文化资源、带动就业方面发挥着重要作用。对文化企业而言，其成长与发展需要充足的智力支持，信息和知识是文化企业生产要素的核心，特别是技术和文化等无形资产，而人力资本则是这些无形资产的载体。人力资本就成为影响文化企业核心竞争力的重要因素。因此，人力资本的快速、高质量成长直接影响企业绩效，决定着企业的经营状况，而明确作用于人力资本成长的要素更为重要。

在人类步入后工业时代后，生产方式不断变化，文化产业随之兴起。西方发达国家出现了文化产业带动经济发展的现象，特别是“后福特制”生产和消费方式的出现，文化产业的发展伴随着产能过剩的产生，并逐渐成为生产主导产业。但同时，文化产业在社会潮流中，如何赢取市场份额、发挥竞争优势、带动消费需求、创造新文化创意产品等成为关键问题。

党的十八大报告提出，文化事业的繁荣和文化产业发展是一大重要课题。基于上述背景，各级政府致力于推动文化产业的大发展与大繁荣，纷纷加强文化产业项目的建设与投资。与此同时，国内文化企

业的发展普遍存在“物质化”倾向，大家普遍性花费大部分精力在物质上，热衷于硬件，忽略软件建设，忽视文化企业本质上是借助创意获得经营利润这一初衷。文化企业经营的是精神产品，创意能力的强弱影响其核心价值取向、发展的可持续性、市场竞争力。文化产品依赖于创意创造，而创意依附于内容，创意的价值体现在内容中，因此文化产品也被称为内容产品。文化产品个性突出，包含多样、内容丰富，价值多元化，但一直以来，我国的文化企业缺乏有自身特色的创意能力，如出口的文化产品往往缺乏自主品牌和创意，其中大部分为依托廉价劳动力而获得成本优势的低附加值“硬件产品”，像简单工艺品、装饰品及印刷品等；以内容和创意为主的高附加值“软件产品”则比例不高。另外，我国文化产业在宏观经济结构中的比重仍然偏低。目前，国内缺乏创意多、研发水平高、制作技能强的文化企业，制作富含技术、深刻内涵和特别形式的品牌极少，文化产业实力较弱。同时，对于小企业而言，资源相对少且分散、难以吸引投资、缺乏优秀管理者等因素制约了文化创业发展。统计数据发现，发达国家文化产业占 GDP 比重平均在 10% 左右，而我国占 GDP 比重远低于 10%，美国占世界文化产业的份额是我国的 15 倍，相比文化发达的德国更是差距甚远。因此，如何做大做强文化企业成为提升我国文化产业国际竞争力的关键。文化企业的长远发展需要以资本和业务为纽带，科学调研市场，了解市场动态，借助于高新技术，挖掘文化资源，辅助于市场营销，努力造就闻名于世的老字号品牌。进而实施品牌延伸策略，在拓展产业链的同时，加强对衍生产品的管理，维护品牌核心价值。同时，要整合文化资源，提高文化企业的集约化经营水平和产业集中度，实现跨地区、跨行业经营。而上述策略的实现需要人力资源的支撑。人力资源是企业拥有、保持核心竞争力的主体，是企业能够保持长期稳定的竞争优势、稳定获得可持续的超额利润的关键，人力资源能够将自身技能与企业资产、企业运作机制有机融合，在提升企业自身组织能力的同时，实现企业内部管理、外部运营的双赢。

对于文化企业而言，人力资源的作用更加突出。人力资源素质的

高低是文化企业发展的核心要素，直接决定文化企业的创新能力与发展实力。文化企业的人力资源不仅要具有较高的创意策划能力，而且应该具有较强的市场调研能力、市场经营能力、企业管理能力，这些能力的获得与提升在于文化企业如何做好“育才”、“用才”和“留才”工作，即构建健康的人力资本成长机制。

1.2 文献综述

1.2.1 国外研究现状与发展动态

国外针对文化企业的研究相对较多，很多成果涉及企业人力资本成长的研究，而最早关于其成长机制的研究以它的普遍性为切入点，大部分是研究文化企业间的竞争，包括介绍人力资本成长的内涵，并且普遍认为人力资本是文化企业的核心竞争力。

1. 关于人力资本的研究

著名管理学家彼得·德鲁克（1954）首次赋予“人才”一个比较专业的名词“人力资源”的概念，并指出作为企业中其他资产所不具有的“特殊能力”的资源，人是企业中真正的资源。

学者们对人力资本的研究，最早可以追溯到古典经济学家亚当·斯密。在他的理解中，投入进行学习的费用应列为人力资本的成本，是一种投入，而且这种投入能够在将来获得更高的收益，因此，人们有必要进行教育投资。萨伊（1803）在亚当·斯密对人力资本研究的基础上，进一步论述了人力资本是一种无形资本。提出为加快经济增长，须重视对人力资本的投资。马克思（1867）在系统地论述资本的本质、形态、运行规律的基础上，阐述了人力资本在企业经营发展过程中的主导地位和能动性。米尔（1848）、马歇尔（1890）认为资本包含广泛，人的技能亦可以看作为资本，而人力资本是企业最具

潜力的投资。约翰·斯图尔特·米尔（1848）以亚当·斯密的中心观点为依据，指出企业员工的智力是员工素质的关键影响因子。而学习可以直接创造生产力，因此在学习技能上的付出应该理解为生产性的劳动。艾尔弗雷德·马歇尔（1890）指出知识的价值远大于物质财富的价值，他认为知识财富会由于传承而不会随物质的覆灭消失，知识会一直得到保留，并重新创造新的物质财富，而物质财富却是一次性的，一旦遭到毁灭将不可通过自身获得再生。因此，他指出提出知识是资本的重要组成部分，是最有价值的生产力，对教育进行投资能够拉动经济增长。

欧文·费雪（1906）首次提出人力资本的概念，并将其纳入经济分析的理论框架中。舒尔茨（1961）对人力资本的最大贡献在于从经济增长的角度系统地提出了人力资本理论，认为人力资本的投资比物质资本投资对经济增长的贡献要大得多。舒尔茨还进一步研究了人力资本形成方式与途径，并定量分析了教育投资的收益率以及教育对经济增长的贡献。

贝克尔（1964）解释了人力资本的含义、特点，阐述了其本质为人力投资形成的资本，认为人力资本涵盖了知识、才能等易理解的因素，也包括寿命、时间和健康等易忽略的因素。而人力资本投资指的是在增加人能力并加升其收入的投入。贝克尔弥补了舒尔茨只分析教育对经济增长的宏观作用的缺陷，系统进行了微观分析，研究了人力资本与个人收入分配的关系。

富尔顿·丹尼森·爱德华（1962）修正了舒尔茨关于教育对经济增长的贡献率，他将经济增长的余数分解为规模经济效应、资源配置和组织管理改善，知识应用上的延时效应以及资本和劳动力质量本身的提高，等等。

国外学者从宏观经济发展的层面分析人力资本在其中的作用。扎瓦尔（1967）将人力资本引入经济增长模型，认为教育通过其对生产部门技术水平的影响来间接影响产出。保罗·罗默（1986）以 Arrow 模型为基础，构造模型，研究知识水平与物质资本数量间的联系，提出了可替换的内生增长模型。卢卡斯（1988）首创了“专业