

湖南师范大学商学院经济管理理论丛



企业人力资本心理养护 促进企业绩效提高的 效应机理研究

何菊莲\著

QIYE RENLI ZIBEN XINLI YANGHU
CUJIN QIYE JIXIAO TIGAO DE
XIAOYING JILI YANJIU



经济科学出版社
Economic Science Press

湖南师范大学商学院经济管理理论丛



企业人力资本心理养护 进企业绩效提高的 应机理研究

何菊莲\著

QIYE RENLI ZIBEN XINLI YANGHU
CUJIN QIYE JIXIAO TIGAO DE
XIAOYING JILI YANJIU



经济科学出版社
Economic Science Press

图书在版编目 (CIP) 数据

企业人力资本心理养护促进企业绩效提高的效应机理研究 / 何菊莲著. —北京: 经济科学出版社, 2015. 9
(湖南师范大学商学院经济管理论丛)
ISBN 978 - 7 - 5141 - 6157 - 1

I. ①企… II. ①何… III. ①企业 - 人力资源管理 - 管理心理学 - 关系 - 企业绩效 - 研究 IV. ①F241 - 05
②F272. 5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 236595 号

责任编辑: 王东岗
责任校对: 靳玉环
责任印制: 邱 天

企业人力资本心理养护促进企业绩效提高的效应机理研究

何菊莲 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

880 × 1230 32 开 9.25 印张 250000 字

2015 年 9 月第 1 版 2015 年 9 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 6157 - 1 定价: 25.00 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)

总 序

湖南师范大学经济与管理学科源远流长。1938 年设立的公民训育学系就已经开设经济学、中国经济组织、国际政治经济、近代外国经济史四门课程。新中国成立后,学校先后于 1953 年和 1960 年成立了政治经济学教研组与教研室。1992 年,著名经济学家、中国消费经济学的主要创始人之一尹世杰教授调入湖南师范大学工作,我校经济管理学科步入快速发展时期,他亲自创办的《消费经济》杂志也落户我校。1997 年,我校成立经济与管理学院,2003 年经济与管理学院更名为商学院。

目前,我校已开设经济学、金融学、国际经济与贸易、市场营销、人力资源管理、工商管理、会计学、电子商务、旅游管理、酒店管理、文化产业管理等 10 多个经济管理类本科专业,拥有产业经济学、政治经济学、西方经济学、人口、资源与环境经济学、区域经济学、企业管理、会计学、旅游管理、工商管理(MBA)、民商法学、经济法学等 20 余个经济管理类专业或相关专业硕士点;统计学一级学科博士点具有经济学博士学位授予权和博士后流动站,形成了博士后、博士、硕士、学士四级人才培养体系。改革开放以来,我校先后培养了包括陈东琪、魏后凯、杨开忠、梁琦、谭跃进、马超群等一大批活跃在经济与管理学界的著名中青年学者。

湖南师范大学商学院一直秉承“仁爱精勤”的校训精神,鼓励和支持教师在教书育人的同时,积极从事科学研究,通过科学研究提升教学水平,并把服务社会作为自己的重要使命。学院已在消费经济学与消费者行为理论、马克思主义经济学、产业组织理论与企业理论、风险管理和保险理论、开放经济与空间经济学、人力资源

管理、会计与审计、金融理论、教育经济与管理等领域组建了精干的学术梯队，形成了较为稳定的研究方向。“十二五”以来，学院教师先后成功申报国家社会科学基金重大项目、国家自然科学基金项目等国家级课题多项，在 SSCI 源刊、SCI 源刊、《经济研究》、《经济学季刊》、《管理科学学报》、《管理世界》等国内外权威和重要学术期刊发表论文数十篇。

在经济科学出版社的大力支持下，《湖南师范大学商学院经济管理论丛》已陆续与广大读者见面，希望社会各界不吝赐教。

湖南师范大学商学院院长刘子兰

2012 年 12 月

前 言

随着企业间竞争的日趋激烈，各企业都在寻找其核心竞争力以提高企业绩效。众多学者对此进行了研究，并取得丰硕成果，但仅有较少文献将人力资本的心理要素纳入这一主题。这意味着，弄清企业人力资本心理养护促进企业绩效提高的效应机理具有重要意义：以心理养护为切入点，构建研究企业人力资本与绩效关系的新框架。开发和构建综合测评企业人力资本心理养护水平和企业绩效水平的量表，为企业有针对性的加强其人力资本管理工作提高企业绩效提供量化依据，丰富企业管理和人力资本管理的理论文献和实证研究。

从政策和现实层面看，党的十八大报告明确指出：“注重人文关怀和心理疏导”，可见，党和国家对个体心理健康的重视已达到前所未有的高度。而现实是企业间竞争日趋激烈，大多企业主要将眼光集中在财务绩效，忽视战略发展意义下的人力资本心理养护，未充分认识到心理养护促进企业绩效提高的效应。企业员工的自杀悲剧一再上演，直接和间接影响到企业绩效。还有一个很重要但又容易被忽视的现实：近年来产品质量和安全问题及其危害不断出现，现实中较普遍的认识主要是道德问题。其实，深层次问题关键是心理健康问题，是企业人力资本的认知和价值取向问题。因为通过心理养护具有良好心智水平的人力资本具备与企业战略目标和社會要求相匹配的价值取向，能自觉主动有效促进企业履行其社会责任，提高企业绩效，获得持久竞争优势。由此，在企业间竞争日趋

激烈的今天,本课题提出企业通过心理养护提升人力资本符合组织可持续发展要求的心智水平,以此为内驱动力和源泉提高企业绩效的对策建议,能为企业获得竞争优势提供新的思路和经验借鉴,对企业管理和发展具有重要指导意义和现实价值。

在企业发展遇到资源、环境、市场三大瓶颈的当前,企业人力资本已成为企业自主创新获取竞争优势的关键性因素。企业人力资本比其他职业群体,职业压力更大,更需心理养护。但是,许多企业对此未引起应有重视。因此,企业对其人力资本进行心理养护,提升符合组织可持续发展要求的心智水平,激发人力资本的内驱力,使其创造性和积极性成为一种持久而稳定的心理体验和输出,从而提高企业绩效促进企业持续健康发展显得尤为重要。本书主要通过理论与实证结合的方法研究企业人力资本的心理养护促进企业绩效提高的效应机理,根据研究结论构建紧密联系企业实践,能为企业所借鉴和参考的提高企业绩效的对策建议,以期引起企业及有关部门充分认识到人力资本心理养护促进企业绩效提高的紧迫性;为企业发展及相关部门的管理提供量化依据和经验借鉴。其实践应用价值显而易见。

本书以人力资本理论的基本理论为指导,从系统论的角度出发,综合运用人力资本投资理论、人力资本开发和管理理论、激励理论、个性心理理论、工作压力和职业倦怠理论、企业绩效评价理论等理论,立足于理论探讨与实证研究的结合,以理论探讨为基础、实证研究为重点。主要采用层次分析方法、经济计量分析方法、动态分析方法和规范与实证、定量与定性相结合的分析方法以及比较分析法来研究人力资本心理养护促进企业绩效提高的效应机理,以期为我国经济转型背景下加快企业绩效提高提出可供借鉴的观点和建议。主要内容有八章归纳为三大部分:

第一大部分为理论研究部分,包括文献综述、人力资本心理养护促进企业绩效提高的效应机理分析、企业人力资本心理养护的内容结构(包括开发本土化的企业人力资本心理养护水平测评的量

表)、形成机制和效应分析、构建实证分析的理论假设模型。笔者在对人力资本心理养护和企业绩效提高相关的概念界定及分析的基础上,对国内外关于人力资本和企业绩效的相关研究成果进行了梳理和归纳,并提炼出对本研究有重要支撑的观点。接着分析了人力资本心理养护促进企业绩效提高的效应机理、效应关系和效应方式。明确提出人力资本心理养护促进企业绩效提高效应的基本观点:一是人力资本心理养护是加快绩效提高人本价值向度的内在要求和现实需要;二是人力资本心理养护是促进绩效提高的根本动力和真正源泉;三是人力资本心理养护是促进绩效提高,增强国际竞争力的重要保证。

理论研究的重点:从理论上探讨企业人力资本心理养护促进企业绩效提高的效应机理。效应机理可以通过以下传递链条简约表明:人力资本心理养护→促进人力资本在各种环境中保持良好心理效能状态→不断提升符合组织发展要求的心智水平(不仅直接提高劳动边际生产率,而且有助于各要素更有效率的组合和应用,促进物质资本生产率改善,结果将使既定资源下的生产尽可能向边界外移。而且,由于良好心智水平对于企业绩效的提升效应、乘数效应、扩散效应和辐射效应,随着心智水平的不断提升,这种外移速度将出现递增趋势)→促进企业绩效不断提高→还有助于再塑人力资本的道德品格、精神素养(将为企业绩效提高创造根本动力,提供道德支撑和精神依托)→不仅是促进企业可持续发展的人文动力,也是一种社会精神→有利于促进经济、社会的发展。

第二大部分为实证分析部分。包括对我国企业人力资本心理养护水平和企业绩效水平测评的指标体系构建和测评部分、根据测评结果进行的实证分析部分。本部分首先在参考大量文献和经过专家讨论的基础上,以结构化和层次分解方法构建指标维度和指标体系。运用构建的指标体系,大量收集整理企业现有数据资源,对企业的人力资本心理养护水平和企业绩效水平进行测评,反映出人力资本心理养护水平与企业绩效水平的动态变化,以获得对企业人力

资本心理养护水平和企业绩效水平的较为准确的把握,并运用因子分析方法分析影响两个过程的各种因素,归纳出人力资本心理养护促进企业绩效提高的重要作用。接着,运用前文对企业人力资本心理养护水平和企业绩效水平进行测评的数据做统计实证,运用 SPSS19.0 和 Excel 对统计数据进行标准化处理和主成分分析。然后将提取的人力资本心理养护水平测评指标的 4 个主成分作为自变量,将企业绩效水平作为因变量进行回归分析,反映出人力资本心理养护水平与企业绩效水平的相关关系,实证分析检验前文的人力资本心理养护促进企业绩效提高效应的理论分析。

实证分析的重点:第一,开发本土化的企业人力资本心理养护水平测评的量表、构建综合测评企业绩效的量表,分析心理养护在不同人口学组织学特征变量上的差异。第二,通过大量实证调研数据的统计、整理、分析,研究企业人力资本心理养护促进企业绩效提高的效应机理。拟运用统计模型和计量模型从代表性样本企业搜集数据,以企业的财务绩效和非财务绩效的重要变量为被解释变量,以企业人力资本心理养护的工作设计、培训发展、组织管理和 EAP 计划等重要变量为解释变量,运用模式发展策略构建结构方程模型,检验企业人力资本心理养护和被解释变量之间的关系。模型中给出路径,目的是分析人力资本心理养护促进企业绩效提高的效应路径。其中研究企业人力资本心理养护和企业绩效提高之间的中介效应,调节变量在心理养护和提高企业绩效之间的调节作用,试图说明人力资本心理养护促进企业绩效提高的效应方式和效应程度。

本部分的实证分析,得出以下主要结论:目前企业的绩效提高主要还是依赖于“四高四低”(高投入与低产出、高消耗与低效率、高排放与低循环、高资本与劳动力的低成本)的传统方式取得的,企业的发展方式在转变,绩效在提高,但是进程缓慢,其中的影响因素很多,而人力资本的心理养护水平是影响企业绩效提高进程的关键而又重要的因素之一。因为企业绩效提高是一项综合性

很强的系统工程，这一系统工程包含有实践主体追求的多元化的价值目标的实现。因为这一工程的实践的主体是广大的人力资本，所以，主体的目标应通过提升其知识、技能和道德等水平，促进生产力发展，并使其共享发展的成果。实证数据说明：企业人力资本心理养护水平的差异对企业绩效提高的差异具有极强的解释力，即人力资本心理养护水平是解释企业绩效水平提高和企业之间绩效水平差异的重要直接因素，忽视人力资本心理养护的重要性和必要性，不利于企业绩效提高，不利于企业的可持续发展和企业之间发展水平差异的缩小；因此，企业重视人力资本心理养护，提高人力资本心智水平，以人力资本心智水平为依托加快企业绩效提高，是企业可持续发展，实现经济追赶的战略选择。只有这样，企业才能有效缓解人力资本水平供给短缺与企业绩效提高需求旺盛之间的矛盾，从而缩小发展差距，实现经济赶超。

第三大部分为对策建议部分。基于前文的理论研究与实证分析，提出了加强人力资本心理养护，提高企业绩效的对策建议：第一，树立人力资本心理养护的战略理念：一是企业应把人力资本心理养护作为一项战略任务和系统工程来抓，根据发展目标和战略把人力资本心理养护放到战略高度去规划，改善人力资本水平结构，提升人力资本水平层次，服从并服务于企业发展的整体绩效和核心竞争力的提高。二是企业应树立人力资本运营观念，把人力资本心理养护的合理投资、心智水平的优化配置和充分使用放在首位，保证人力资本水平的持续提升，提高人力资本的投资、配置和使用效率。

第二，创新人力资本心理养护的制度安排，保障人力资本水平提升：创新人力资本产权制度，实现心智资源资本化；创新人力资本心理养护的培训发展制度；优化分配制度，促进企业发展成果分配公平；创新人力资本心智水平的评价制度；创新人力资本心理养护环境的管理制度。

第三，完善促进企业绩效可持续提高的人力资本心理养护的管

理机制。企业要发挥人力资本心理养护促进绩效提高的效应，必须完善能促进企业绩效可持续提高的人力资本心理养护的管理机制：完善人力资本心理养护投资的管理机制；完善与企业绩效可持续提高要求相适应的人力资本水平的配置、使用机制；构建市场认可的人力资本水平实现机制；构建人力资本心理养护的软硬件设施建设的管理机制。

第四，以人力资本水平提升为依托促进企业绩效的可持续提高：大力提升人力资本的智能，推动企业技术进步；加快人力资本水平提升和结构优化，促进产品优化升级；提升人力资本自主创新能力，加快企业绩效提高。企业只有从理念上充分认识到人力资本心理养护的重要性，并把它作为一项重要战略优先发展，而且从行动上完善相关的制度安排，才能实现人力资本心智水平从形成、配置到使用的机制联动，保障人力资本心理养护取得实效，进而促进企业绩效提高和发展的可持续性。

何菊莲

2015年7月于岳麓山上

目 录

第1章 绪论	1
1.1 问题的提出	1
1.1.1 理论背景	1
1.1.2 政策背景和现实背景	2
1.2 理论基础与研究思路及方法	5
1.2.1 理论基础	5
1.2.2 研究思路	16
1.2.3 研究方法	17
1.3 研究内容与结构	19
1.3.1 研究内容	19
1.3.2 内容结构	19
第2章 企业人力资本心理养护和企业绩效提高关系研究文献综述	23
2.1 理论界定	23
2.1.1 人力资本的概念及其特征	23
2.1.2 企业人力资本的内涵	26
2.1.3 心理健康的概念和评价标准	27
2.1.4 人力资本心理养护的内涵和实质	32
2.1.5 心智的内涵	33

2.1.6 企业绩效的内涵	35
2.2 人力资本心理养护和企业绩效提高关系研究文献综述	37
2.2.1 国外研究文献综述	37
2.2.2 国内研究文献综述	42
2.3 本章小结	52

第3章 企业人力资本心理养护促进绩效提高效应的理论

分析	54
3.1 人力资本心理养护促进企业绩效提高的效应机理	54
3.1.1 人力资本心理养护的特征	54
3.1.2 人力资本心理养护促进企业绩效提高的效应机理	57
3.2 人力资本心理养护促进企业绩效提高的效应关系	61
3.2.1 人力资本心理养护是企业绩效提高的内在需求	61
3.2.2 人力资本心理养护是促进企业绩效提高的动力源泉	63
3.2.3 人力资本心理养护是企业提高绩效增强竞争力的重要保证	64
3.3 人力资本心理养护促进企业绩效提高的效应方式	64
3.3.1 人力资本心理养护促进人力资本提高自主创新能力	65
3.3.2 人力资本心理养护促进企业资源的高效配置	66
3.3.3 人力资本心理养护为企业节省交易费用	67
3.3.4 人力资本心理养护为企业绩效提高提供智能和精神支撑	68
3.3.5 人力资本心理养护推动企业不断创新促进企业可持续发展	68
3.4 本章小结	70

第4章 企业人力资本心理健康现状的调查与分析

4.1 研究设计	72
----------------	----

4.2	研究假设	73
4.3	研究工具和方法	74
4.3.1	研究工具	74
4.3.2	研究方法	75
4.4	研究内容	77
4.4.1	企业管理者心理健康现状的调查与分析	77
4.4.2	高新技术企业技术人员心理健康现状的调查与分析	87
4.4.3	生产型企业一线员工心理健康现状的调查与分析	102
4.4.4	新生代农民工心理健康现状的调查与分析	112
4.5	影响企业人力资本心理健康现状的主要成因分析	135
4.5.1	人力资本心理养护的投资和经营理念制约	135
4.5.2	人力资本心理养护的管理制度制约	137
4.5.3	人力资本心理养护的资金制约	141
4.5.4	人力资本心理养护的技术方法制约	142
4.6	本章小结	143
第5章	企业人力资本心理养护水平和企业绩效水平测评	146
5.1	测评指标体系的构建	147
5.1.1	测评指标体系构建的必要性	147
5.1.2	指标选取的原则	147
5.1.3	指标维度及指标体系框架	149
5.2	企业人力资本心理养护水平和企业绩效水平测评	152
5.2.1	测评数据的调查与收集	152
5.2.2	样本对象的人口组织学特征的描述性统计	153
5.2.3	不同规模企业水平测评的指标均值统计分析	155
5.3	测评量表的信度与效度分析	161
5.3.1	测评量表的信度分析	162
5.3.2	测评量表的效度分析	164
5.3.3	量表的信度和效度分析的结论	194

5.4 本章小结	195
----------------	-----

第6章 企业人力资本心理养护促进绩效提高效应的实证

分析	197
6.1 研究构想	197
6.2 研究假设	198
6.3 研究工具、研究方法和程序	203
6.3.1 研究工具	203
6.3.2 研究方法和程序	203
6.4 假设检验结果与主要结论及进一步分析	213
6.4.1 假设检验结果	213
6.4.2 主要结论及进一步分析	214
6.5 本章小结	219

第7章 人力资本心理养护促进企业绩效提高效应的实现

机制	222
7.1 树立人力资本心理养护的战略理念	222
7.1.1 树立人力资本心理养护战略理念充分认识心理养护 作用	223
7.1.2 强化人力资本是首要资本意识确立人力资本优先 开发战略	224
7.1.3 强化人力资本心理养护投资理念提升人力资本心智 水平	225
7.2 创新人力资本心理养护制度安排提升人力资本 心智水平	226
7.2.1 创新人力资本产权制度实现心智资源资本化	227
7.2.2 创新人力资本的培训发展制度大力提升人力资本心智 水平	228
7.2.3 优化企业分配制度促进发展成果分配公平	229

7.2.4 创新人力资本心智水平的评价制度	230
7.2.5 创新人力资本心理养护环境的管理制度	230
7.3 完善促进企业绩效提高的人力资本心理养护管理机制	231
7.3.1 完善人力资本心理养护的投资管理机制	232
7.3.2 完善人力资本心智水平的配置机制	233
7.3.3 完善人力资本心智水平的使用机制	234
7.3.4 构建市场认可的人力资本心智水平实现机制	240
7.3.5 构建人力资本心理养护的软硬件设施建设的管理机制	241
7.4 以人力资本的心智水平为依托提高企业绩效	241
7.4.1 大力提升人力资本智能水平推动企业技术进步	241
7.4.2 加快人力资本水平提升促进产品优化升级	243
7.4.3 提升人力资本自主创新能力促进企业绩效提高的可持续	245
7.5 本章小结	248
第8章 研究结论与展望	250
8.1 主要研究结论	250
8.2 研究的意义及创新之处	253
8.2.1 研究的意义	253
8.2.2 创新之处	256
8.3 不足之处与研究展望	257
8.3.1 不足之处	257
8.3.2 研究展望	258
参考文献	260
后记	276

第 1 章

绪 论

1. 1

问题的提出

选择企业人力资本心理养护促进企业绩效提高的效应机理研究作为课题，主要是基于人力资本与企业发展关系的理论研究背景以及我国企业人力资本不断出现自杀事件影响企业绩效和可持续发展的现实背景的综合考虑。

1. 1. 1 理论背景

1960 年，美国著名经济学家西奥多·W·舒尔茨（Theodore·W·Schultz）提出现代人力资本理论。他的这一理论不仅全面分析了人力资本的含义、形成途径，更为重要的是为人们揭示出了人力资本和经济社会之间的紧密关系，揭示了人力资本是促进经济可持续发展的最大内生驱动力。纳尔逊和菲尔普斯（1966）研究发现发展中国家的人力资本水平越高，其技术进步也越快。1988 年，卢卡斯的人力资本溢出模型和 1990 年罗默的知识溢出模型都表明