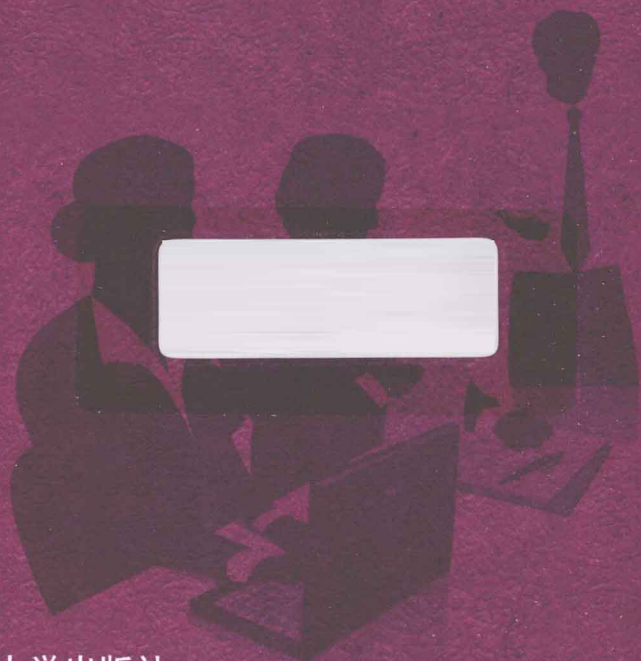


SICHUAN DAXUE ZHIXUE SHEHUI KEXUE XUESHU ZHUZUO CHUBAN JIJIN CONGSHU
四川大学哲学社会科学学术著作出版基金丛书



战略性人力资本投资

刘 苹 著



四川大学出版社



SICHUAN DAXUE ZHIXUE SHEHUI KEXUE XUESHU ZHUZUO CHUBAN JIJIN CONGSHU

四川大学哲学社会科学学术著作出版基金丛书

战略性人力资本投资

刘 苹 著



四川大学出版社

特约编辑:张 玲
责任编辑:段悟吾
责任校对:夏 宇
封面设计:墨创文化
责任印制:王 炜

图书在版编目(CIP)数据

战略性人力资本投资 / 刘苹著. —成都: 四川大学出版社, 2013. 6

ISBN 978-7-5614-6833-3

I. ①战… II. ①刘… III. ①人力投资—研究
IV. ①F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 120530 号

书名 战略性人力资本投资

著 者	刘 苹
出 版	四川大学出版社
地 址	成都市一环路南一段 24 号 (610065)
发 行	四川大学出版社
书 号	ISBN 978-7-5614-6833-3
印 刷	郫县犀浦印刷厂
成品尺寸	170 mm×240 mm
印 张	15.25
字 数	283 千字
版 次	2013 年 6 月第 1 版
印 次	2013 年 6 月第 1 次印刷
定 价	30.00 元

版权所有◆侵权必究

◆读者邮购本书,请与本社发行科联系。

电话:(028)85408408/(028)85401670/
(028)85408023 邮政编码:610065

◆本社图书如有印装质量问题,请
寄回出版社调换。

◆网址:<http://www.scup.cn>

丛书序

四川大学（以下简称川大）是中国近代创办的最早一批高等教育机构中的一个。近十余年来，又经两次“强强合并”，成为学科覆盖面较广、综合实力较强的一所综合性大学。一百多年来，川大的人文社会科学在学校日益壮大的过程中，从国学研究起步，接受现代科学的洗礼，不同的学术流派融合互动、共同成长，形成了今日既立足于中国传统，又积极面向世界的学术特征。

作为近代教育机构，四川大学的历史要从 1896 年设立的四川中西学堂算起。但具体到人文社会科学研究，则可以追溯到清同治十三年（1874 年）由张之洞等人创办的四川尊经书院。在短短二十几年的办学历史中，书院先后培养出经学家廖平、思想家吴虞等一大批在近代中国学术思想史上影响巨大的学者，也因此使四川成为国内研究经、史、文等中国传统之学的重镇。此后，在 20 世纪相当长的一段时间里，以国学为主要研究对象的近代“蜀学”成为川大人文社会科学研究的主流，拥有张森楷、龚道耕、林思进、向楚、向宗鲁、庞俊、蒙文通、刘咸炘、李植、李培甫、伍非百等一大批国内知名的学者。

近代蜀学在研究内容上以传统学术为主，在观念与方法上则立意求新。廖平的经学思想曾经作为 19 世纪晚期变法维新的基本理论依据之一，其知识背景上也不乏西学色彩。20 世纪 20 年代成长起来的一批学者如庞俊、刘咸炘等人，更是亲自参与了中国传统学术向现代学术的转变。其中，蒙文通由经向史，同时又广涉四部之学，在晚年更是力图从唯物史观的角度探索中国社会与思想的演进，最能代表这一学术传统的是包容、开放并具有前瞻性的眼光。

自 20 世纪 20 年代开始，现代社会科学的深入研究也逐渐在川大开展。1922 年至 1924 年，吴玉章在此教授经济学课程，鼓励学生通过社会科学的研究，思考“中国将来前途怎样走”的问题。1924 年，学校设立了 10 个系，在人文社会科学 6 个系中，除了延续着蜀学风格的中文系外，教育、英文、历史、政治、经济 5 个系均着力于新的社会科学研究。这一科系的设置格局一直持续到 30 年代初的国立四川大学时期。

川大的另一源头是私立华西协合大学（以下简称华大）。作为教会学校，

华大文科自始即以“沟通中西文化与发扬中西学术”为宗旨，而尤擅长于西式学问。其中，边疆研究最放异彩。1922年创办的华西边疆研究学会（West China Border Research Society）及其会刊《华西边疆研究学会杂志》（*Journal of the West China Border Research Society*）在国际学术界享有盛誉。华大博物馆以“搜集中国西部出土古物、各种美术品，以及西南边疆民族文物，以供学生课余之参考，并做学术研究之材料”为目标，在美籍学者葛维汉（David Crockett Graham）的主持下，成为国内社会科学研究的另一基地。

华大社会科学研究的特点：一是具有较强的国际色彩，二是提倡跨学科的合作，三是注重实地踏勘；对边疆文化、底层文化和现实问题更为关注，与国立川大校内更注重“大传统”和经典研习的学术风格形成了鲜明对比。双方各有所长，其融合互补也成为20世纪三四十年代两校人文社会科学发展的趋向。从20世纪30年代中期开始，华大一方面延请了庞俊、李植等蜀学传人主持中文系，加强了其国学研究的力量；另一方面致力于学术研究的中国化。一批既有现代社会科学的训练，又熟悉中国古典文化的中国学者如李安宅、郑德坤等成为新的学术领袖。

1935年，任鸿隽就任国立四川大学校长后，积极推动现代科学的发展。1936年5月，川大组建了西南社会科学调查研究处，在文科中首倡实地调研的风气，也代表了川大对西南区域跨学科综合性研究的发端。此后，经济学、社会学、民族学、考古学等领域的学者组织开展了大量的实地考察工作，掌握了西南地区社会文化的第一手资料。在历史学方面，较之传统史学而言更注重问题导向和新材料之扩充的“新史学”也得到了蓬勃发展，并迅速成为国内史学界的重镇。20世纪30年代后期开始，川大校内名师云集。张颐（哲学）、朱光潜（美学）、萧公权（政治学）、赵人儁（经济学）、徐中舒（历史学）、蒙文通（历史学）、赵少咸（语言学）、冯汉骥（考古学、人类学）、闻宥（民族学、语言学）、任乃强（民族学）、胡鉴民（民族学）、彭迪先（经济学）、缪钺（历史学）、叶麟（文艺心理学）、杨明照（古典文学）等一批大师级学者均在此设帐，有的更任教终身，为川大文科赢得了巨大声誉。

在不同学术流派的融合中，川大人文社会科学形成了自己的特点：一方面具有传统学术通观明变之长，另一方面又具有鲜明的现代学术意识。1952年，在院系调整中，随着华大文科的并入，更使川大人文社会科学进入了飞速发展的新时期。半个多世纪以来，在继续保持传统优势学科如古典文学、语言学、历史学、考古学、民族学发展的基础上，新的学科如宗教学、理论经济学、敦煌学、比较文学、城市史等也成长起来，涌现出了一大批在国内外学术界受到

极高赞誉的学者，为川大文科未来的进一步发展打下了良好的基础。

2006 年是川大建校 110 周年，为了继续发扬深厚的学术传统，推动人文社会科学研究的新繁荣，学校决定设立“四川大学哲学社会科学学术著作出版基金”，资助川大学者尤其是中青年学者原创性学术精品的出版。我们希望通过这套丛书的出版，有助于川大学术大师的不断涌现和学术流派的逐渐形成，为建设具有中国特色、中国风格、中国气派的哲学社会科学作出贡献。

前言

借用冯小刚导演的电影《天下无贼》中的经典台词“21 世纪，什么最贵？人才啦”，可以看到在知识经济时代，人力资本不仅是推动经济发展和社会进步的主要力量，更是企业竞争优势的重要来源。诺贝尔经济学奖得主 Becker 在应香港大学经济及金融学院的邀请到香港做公开演讲时指出：“在新经济环境下，人力资本更显得宝贵。国家要取得进步，企业要取得成长，人力资本就是最宝贵的资产”，并预言：“未来 50 年内，人力资本将是任何经济实体中最重要的资本。”

从 Schultz (1960) 在美国经济学会年会上系统地提出人力资本理论以来，经过半个世纪的发展，人力资本 (HC) 以及人力资本投资 (HCI) 的重要性已经得到了学术界以及实务界的广泛认同。Blundell 等 (1999) 将人力资本投资分为三个层次，即个人层面、企业层面和社会层面。社会层面的人力资本投资研究侧重于分析国家和地区所拥有的人力资本存量对经济发展水平的影响，以及教育等社会人力资本投资对国民经济的增长和社会发展进步带来的影响。例如：Schultz 通过对 1929—1957 年美国教育投资与经济增长关系的定量研究测算出：各级教育投资的平均收益率为 17%，教育投资增长的收益占劳动收入增长的比重为 70%，教育投资增长的收益占国民收入增长的比重为 33%。企业层面的人力资本投资研究关注以企业作为投资主体的一系列的投资行为及其投入产出效果。如 Almeida 和 Carneiro 运用葡萄牙大型制造型企业的年报数据，对企业人力资本投资的重要形式——在职培训的投资回报率进行了测算，发现由培训带来的回报率高达 8.6%。而个体层面的人力资本投资主要关注个体的人口统计及其他特征对投资决策的影响以及投资在个体身上的产出效果。在目前的研究中，更多的研究成果来自于社会层面的人力资本投资，而关于企业层面和个体层面的研究相对较少。

本书基于人力资本和人力资本投资理论，从企业层面和个体层面构建起人力资本投资的多维模型，分析不同投资策略的投资效果，并进一步研究企业战略因素、员工个体因素、企业生命周期等企业层面和个体层面的因素对人力资

本投资决策的影响，从而为企业如何提升人力资本投入产出效果提供建议。具体的研究内容分为以下三个部分：

一是从企业层面研究人力资本的构成，人力资本投资的形式与组合，人力资本投资与人力资本之间，不同投资策略和不同类型人力资本之间的相关关系，以及战略导向对企业的人力资本以及人力资本投资产生的影响。

二是从个体层面研究不同的人力资本投资方式对于个体人力资本的影响，以及员工相对能力、职业高原、认知差异等个体因素对人力资本投资效果的影响。

三是从企业生命周期理论出发，研究一种特殊的人力资本——企业家社会资本随企业发展阶段的变化而呈现出变化的趋势。

上述研究定性和定量研究相结合，采用文献研究和问卷调查两种研究方法，得出了一些有意义的发现：

(1) 企业层面的人力资本及投资具有如下特点：①人力资本投资的总量与企业人力资本总量呈正相关，人力资本投资越多，企业的人力资本总量就越高，但不同的人力资本投资方式对人力资本的影响是不同的。②战略导向会对企业人力资本投资和人力资本产生影响，在战略导向不同维度的指引下，企业的人力资本投资策略不同，相应的人力资本总量以及构成也有所不同。③人力资本投资在战略导向和企业人力资本中起着一定的中介作用。

(2) 个体层面的人力资本及投资具有如下特点：①企业人力资本投资能够使员工绩效和员工满意度提高，但不同的人力资本投资形式，其影响是不同的。②相对能力是影响企业人力资本投资效果和投资策略选择的重要因素，它在人力资本投资与员工绩效之间起中介作用。③职业高原也是影响企业人力资本投资效果的重要因素，它对员工满意度具有显著负向影响。④人力资本投资感知对员工满意度具有显著正向影响，且在人力资本投资与员工满意度关系中起中介作用；⑤组织和员工之间对于人力资本投资的认知差异在人力资本投资与员工满意度关系中起负向调节作用。

(3) 企业家的社会资本是企业的重要人力资本。在某一特定生命周期阶段，企业家不同类型的社会资本会产生不同的作用，因此企业家需要建立和发展不同的社会资本。

本书分为四个部分，其中“总论”主要分析了人力资本、人力资本投资、社会资本等重要概念的理论溯源、内涵和分类，提出了创新性的人力资本和人力资本投资的分类方法。“第二部分”主要分析了企业战略与人力资本及人力资本投资的关系，提出了五种不同战略导向下的人力资本投资策略。“第三部

分”主要分析了员工个体特征与人力资本投资的关系，提出了结合员工相对能力和职业高原的人力资本投资策略。“第四部分”主要分析了社会资本与企业绩效的关系，以及企业生命周期在其中的调节作用。

本书作为学术研究前沿成果，既有严谨务实的实证调查，又有联系实践的科学研究，可以作为广大高校师生理论研究的参考，也可以拓展企业从业人员的管理思维。

本书系国家自然科学基金“基于相对能力分析的人力资本投资策略研究”（项目编号：70702005）的成果。硕士生张运婷、王静、曾维林、杨帆、蔡鹏参与了本书的编写工作，其中曾维林、张运婷、王静、杨帆主要参与第二部分内容的编写，蔡鹏主要参与第三部分的编写，在此表示深深的谢意。

目 录

第一部分 总 论

第 1 章 研究的总体概述	(2)
1.1 研究问题提出	(2)
1.2 研究目的与内容	(3)
1.3 研究方法与技术路线	(4)
1.4 研究结论和创新点	(5)
1.4.1 研究的主要结论	(5)
1.4.2 研究的主要创新点	(6)
第 2 章 人力资本	(8)
2.1 人力资本的理论回顾	(9)
2.2 人力资本的定义	(11)
2.3 人力资本的分类	(15)
2.4 人力资本的测量	(17)
第 3 章 人力资本投资	(19)
3.1 企业人力资本投资定义	(19)
3.2 人力资本投资的内涵和特点	(20)
3.3 人力资本投资的形式	(21)
3.4 企业人力资本投资收益	(24)
第 4 章 多维人力资本及其投资模型	(25)
4.1 能力型人力资本和数量型人力资本	(25)
4.1.1 能力型人力资本 (Quality of HC)	(26)
4.1.2 数量型人力资本 (Quantity of HC)	(27)
4.2 增值性人力资本投资和保值性人力资本投资	(28)
4.2.1 保值性人力资本投资 (Value-maintained HCI)	(29)
4.2.2 增值性人力资本投资 (Value-added HCI)	(29)

4.3 人力资本及其投资的多维模型及实证研究	(29)
4.3.1 人力资本投资与人力资本	(29)
4.3.2 研究方法	(31)
4.3.3 数据分析与研究结果	(35)
4.3.4 研究结论与讨论	(47)

第二部分 企业层面：战略与人力资本投资

第5章 战略导向和人力资本及其投资的关系分析	(50)
5.1 战略导向的定义	(50)
5.2 战略导向和人力资本	(51)
5.3 战略导向和人力资本投资	(52)
5.3.1 Miles 和 Snow 的战略分类框架	(53)
5.3.2 Porter 的战略分类框架	(53)
5.3.3 Schuler 和 Jackson 的战略分类框架	(54)
5.3.4 Venkatraman 的战略导向分类	(55)
5.4 理论模型和假设	(55)
5.4.1 战略导向、人力资本投资以及人力资本三者关系的总体模型	(56)
5.4.2 未来性 (Futurity)	(56)
5.4.3 前导性 (Proactiveness)	(58)
5.4.4 防御性 (Defensiveness)	(60)
5.4.5 分析性 (Analysis)	(61)
5.4.6 风险性 (Riskiness)	(62)
第6章 战略导向、人力资本、人力资本投资三者关系的实证分析	(63)
6.1 变量的测量	(63)
6.1.1 企业人力资本 (HC)	(63)
6.1.2 企业人力资本投资 (HCI)	(63)
6.1.3 战略导向	(63)
6.1.4 控制变量	(64)
6.2 数据分析方法	(64)
6.2.1 样本数据的正态性检验	(65)
6.2.2 量表的信度和效度检验	(65)
6.3 实证分析结果	(67)

6.3.1 变量的均值、标准差和相关分析	(67)
6.3.2 战略导向对企业人力资本和人力资本投资的影响分析	(67)
6.4 研究结论	(73)
6.4.1 战略导向对人力资本投资以及人力资本的影响	(73)
6.4.2 研究贡献	(75)
6.4.3 研究的展望	(76)
 第三部分 员工层面：个体特征与人力资本投资	
第7章 个体层面：人力资本投资决策的前导因素及其产出	(79)
7.1 影响企业人力资本投资决策的前导因素	(79)
7.1.1 能力的概念	(80)
7.1.2 相对能力的概念	(81)
7.1.3 人力资本投资感知	(82)
7.1.4 人力资本投资感知差异	(83)
7.1.5 职业高原	(83)
7.2 人力资本投资在个体层面的产出	(85)
7.2.1 工作绩效的定义	(85)
7.2.2 工作绩效的测量	(89)
7.3 工作满意度	(91)
7.3.1 工作满意度的定义	(92)
7.3.2 工作满意度的测量	(93)
7.4 小结	(95)
第8章 基于员工特点的人力资本投资理论模型	(96)
8.1 人力资本投资与员工绩效	(96)
8.2 人力资本投资与员工满意度	(97)
8.3 相对能力对人力资本投资效果的影响	(98)
8.4 感知差异对人力资本投资效果的影响	(100)
8.4.1 人力资本投资感知与员工满意度	(100)
8.4.2 人力资本投资、投资感知和员工满意度	(100)
8.4.3 人力资本投资、员工满意度和感知差异	(101)
8.5 职业高原与人力资本投资	(102)
8.6 问卷设计	(103)
8.6.1 人力资本投资量表	(104)

8.6.2	人力资本投资感知量表	(104)
8.6.3	工作绩效量表	(104)
8.6.4	员工满意度量表	(105)
8.6.5	相对能力量表	(105)
8.6.6	职业高原	(105)
8.6.7	控制变量	(105)
8.7	问卷调查	(105)
8.8	探索性因子分析	(107)
8.9	量表信度及效度检验	(109)
8.10	数据分析与假设检验	(111)
8.10.1	人力资本投资与工作绩效、工作满意度的关系	(111)
8.10.2	相对能力在人力资本投资与员工绩效关系中的中介作用分析	(112)
8.10.3	投资感知在人力资本投资与员工满意度关系中的中介作用分析	(115)
8.10.4	感知差异在人力资本投资与员工满意度关系中的调节作用分析	(116)
8.10.5	职业高原在人力资本投资与员工满意度关系中的调节作用分析	(119)
8.11	研究的主要结论	(120)
8.12	管理实践建议	(121)
8.13	研究的不足和后续研究展望	(123)

第四部分 企业家特殊人力资本：社会资本的构建策略

第9章	社会资本及企业生命周期理论溯源	(126)
9.1	企业与企业家人	(126)
9.2	社会资本、社会网络与关系	(127)
9.2.1	理论发展现状	(127)
9.2.2	社会资本	(129)
9.2.3	关系	(130)
9.3	社会网络及其类型	(132)
9.3.1	社会网络的定义	(132)
9.3.2	社会网络的类型	(132)

9.4 社会网络与企业绩效的关系	(135)
9.5 企业生命周期与网络演进	(136)
9.5.1 企业生命周期	(136)
9.5.2 社会网络在企业生命周期的演进	(139)
9.6 文献研究小结	(141)
第10章 基于企业生命周期的企业家社会网络构建策略	(142)
10.1 研究模型设计	(142)
10.2 研究假设	(143)
10.3 变量定义与问卷设计	(149)
10.3.1 企业家社会网络量表	(149)
10.3.2 企业生命周期量表	(150)
10.3.3 企业绩效量表	(150)
10.3.4 控制变量	(151)
10.4 数据分析与假设检验	(152)
10.4.1 样本组成	(152)
10.4.2 描述统计分析	(152)
10.4.3 信度与效度分析	(154)
10.5 假设检验分析	(162)
10.5.1 相关分析	(162)
10.5.2 企业家外部网络与企业绩效的关系	(164)
10.5.3 企业家内部网络与企业绩效的关系	(166)
10.5.4 企业家内部网络与外部网络的交互作用	(167)
10.5.5 企业生命周期对企业家社会网络的调节作用	(171)
10.6 假设检验总结	(182)
10.6.1 研究结论总结	(183)
10.6.2 关于研究结论的解释	(184)
10.7 基于研究结论对我国民营企业的实践建议	(187)
10.8 研究的不足与展望	(189)
参考文献	(190)

第一部分 总 论

进入 21 世纪，人类社会步入知识经济时代，企业的生存环境发生了巨大的变化。面临经济全球化和企业竞争日趋白热化的挑战，如何获取和保持竞争优势，实现可持续发展，成为企业经营管理的核心课题。作为知识载体以及企业重要生产要素的人力资本，在当今的经济形势下扮演着尤为重要的角色。知识经济时代，人力资本的创造和管理是企业获取持续竞争优势的关键决定因素（Barney, 1991），人力资本投资成为企业提高竞争力和经营绩效，实现战略目标的重要手段。

近年来，尽管对人力资本的投资已经日渐受到企业管理者的重视，但在我国的企业界，仍然普遍存在投资效率低下，收效不显著的问题。应当如何进行人力资本投资，以提高投资效率；面对不同的组织情境，比如在既定的企业战略导向下，应当怎样进行投资才能更好地为企业战略服务，提升企业绩效？面对不同的员工，该如何进行针对性的人力资本投资，才能提高员工的绩效和满意度？在企业不同的生命周期阶段，企业家该如何构建并投资自己的社会资本，才能保证社会资本对企业绩效的促进作用？这些问题成为摆在企业管理者面前的难题。

鉴于此，本书通过对既往研究的文献分析，尝试构建人力资本投资的多维模型，并用实证的数据比较不同投资策略对人力资本的影响，分析企业人力资本投资以及人力资本的特点。

第 1 章 研究的总体概述

1.1 研究问题提出

人的知识和能力构成了资本的另一种形式——人力资本。近年来，人力资本（HC）以及人力资本投资（HCI）的重要性已经得到了学术界以及实务界的广泛认同。从企业层面看，不少研究分析了人力资本投资和组织绩效的关系。研究证实，人力资本是组织的关键核心资源与能力（Barney, 2001; Lepak and Snell, 1999; Wright, 1995），对人力资本进行投资能够帮助企业获取竞争优势，提升组织绩效。同时，企业的人力资本投资作为人力资源管理实践的一部分，会受到组织情境因素，尤其是企业战略的影响（Michie, 2005; Guthrie and Spell, 2002; Youndt and Snell, 1996; Schuler and Jackson, 1987; Miles and Snow, 1984）。在不同战略导向指引下，企业应当采用不同的人力资本投资策略，以配合战略实施的需要，实现战略目标以及更高的组织绩效。

在我国企业界，尽管已经有越来越多的管理者开始重视人力资本的投资，投资力度也日益增大，但比起发达国家的优秀企业来说，我国企业人力资本投资普遍存在效率低下，收效不显著的问题。仅以培训为例，根据中国人力资源开发网于 2005 年开展的中国企业培训现状的调查显示，员工普遍认为参加培训后对工作帮助一般，仅有 26.64% 的参与调查者认为对工作有很大的帮助，另有 5.68% 的参与调查者认为没什么帮助，而有 80% 以上的参与调查者对目前培训现状不满。低效率的人力资本投资对人力资本的提升有限，对企业战略以及绩效的贡献更是微乎其微，不仅造成企业资金的巨大浪费，也势必成为企业经营和持续发展的瓶颈。

之所以出现这种现象，究其原因在于企业对人力资本投资缺乏清晰系统的认识，人力资本投资管理水平较低。在实践中，究竟有哪些形式的人力资本投资可供选择？面对众多人力资本投资项目时，应如何针对具体情况进行有效的

投资组合？面对不同的组织情境，尤其是在既定的企业战略下，应当如何开展人力资本投资，以更好地为企业战略服务，提高人力资本投资的收益率？面对处于不同职业生涯发展阶段以及具有不同能力的员工，企业应该如何进行针对性的人力资本投资？这些问题亟待理论界和实务界提供解决思路。

而反观理论界，虽然有不少研究分析企业战略、人力资本投资、员工的个体特征和人力资本的关系，但仍存在一些缺陷：（1）现有的关于人力资本投资的研究大多集中讨论某种人力资本投资形式，如培训，缺乏多层次、多维度的研究；（2）对人力资本以及人力资本投资缺乏基于企业层面的、具体的、信度和效度较高的测量量表，进而导致理论界缺乏切实可靠的实证数据验证人力资本投资和人力资本，不同投资策略和不同类型人力资本的关系；（3）关于战略导向和人力资本之间的关系，虽然已有研究提出在不同战略导向下，人力资本的价值有所不同。但立足于企业整体层面，具体的某种战略导向会对人力资本总量以及某种类型的人力资本产生怎样的影响？现有的研究并没有给出太多解释；（4）虽然在战略人力资源管理领域，已有不少研究证实了战略导向会对企业的一种或者多种人力资本投资形式产生影响，但缺乏研究分析战略导向对企业整体人力资本投资策略的影响；（5）关于员工个体特征对人力资本投资的影响，更多的研究是围绕员工的人口学统计特征来展开，而忽视了员工的相对能力、职业发展阶段以及对组织投入感知等因素。上述的这些不足致使现有的理论难以对企业人力资本投资和管理实践提供有效的指导。

基于上述分析，本书立足于企业层面，通过文献分析构建起企业人力资本投资的多维模型，并通过在四川、广东两省的实证数据，尝试探讨如下问题：（1）从实践和理论两方面来看，现有哪些企业人力资本投资的形式与投资组合？（2）从企业整体层面来考察，人力资本是如何构成的？（3）人力资本投资与人力资本之间，不同投资策略和不同类型人力资本之间究竟有怎样的相关关系？（4）战略导向是否会对企业的人力资本以及人力资本投资产生影响，具体会产生怎样的影响？（5）员工的个体特征如何影响人力资本投资与员工绩效和满意度之间的关系。通过对上述问题的分析和研究，得出结论，并对企业管理的实践工作提供建议。

1.2 研究目的与内容

本书的研究目的旨在立足于企业层面，构建企业人力资本投资的多维模型，用实证的数据验证人力资本投资和人力资本之间的关系，比较不同投资策