

内 容 提 要

本书以条目的形式介绍了人力资源管理，人本管理，财务管理，企业战略管理，现代市场经济理论，市场经济与民法，税收管理，工商管理，市场营销策略，标准、质量与计量管理，石油、石化科学技术，对外贸易等一系列工商名词术语，内容全面，新颖实用。可满足读者学习了解市场经济基本常识的需要。

图书在版编目(CIP)数据

工商管理名词术语 于宝祥等编 北京：石油工业出版社，2004
I. 工... II. 于... III. 工商管理—名词术语 IV. 620.001.1

I 援工...

II 援于...

III 援工商行政管理 原名词术语

IV 援云 620.001.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2004) 第 155222 号

工商管理名词术语

于宝祥 黄福堂 张清林 编

出版发行：石油工业出版社

(北京安定门外安华里 1 区 1 号 100029)

网 址：www.petroleum.com.cn

总 机：(010) 62091111 发行部：(010) 62091112

经 销：全国新华书店

印 刷：北京华正印刷厂

2004 年 1 月第 1 版 2004 年 1 月第 1 次印刷

16 开 787 毫米 × 1092 毫米 印张：16.5

字数：350 千字 印数：10000 册

书号：ISBN 7-113-05111-1

定价：25.00 元

(如出现印装质量问题，我社发行部负责调换)

版权所有，翻印必究

第一部分 人力资源开发与管理

人力资源 是指一种特定的有形资源，它表现为企业知识结构、技能和决策能力，以及能发挥出协同效应的团队整体能力和工作效率。

管理 是指对组织的有效资源进行有效整合以达到组织既定目标与责任的动态创造性活动；或者是指通过管理者发挥的职能，设计和维护一种环境，使其中各种资源发挥恰当的作用，以完成和实现预定的目标。

人力资源开发 是指对人力资源的充分发掘、合理利用及培养和发展。

人性观 是指管理者对被管理的职工的本性的认识。

环境观 是指企业与环境（主要是指市场）间关系的认识。

企业文化 是指文化特点与规律，以人的管理为中心，以提高人的素质为基础，以培育企业经营学、企业价

值观和企业精神为核心内容，以塑造企业形象为基本手段，以提高企业经济效益为根本目的的管理理论和管理方式。

人力资源管理 是指把企业所需人力资源吸引到企业中来，将他们保留在企业内，调动他们的工作积极性，并开发他们的潜能，以便充分发挥他们的积极作用，来为本企业服务。

职务 是指同类职位或岗位的统称。

任务 是指安排一位职工所完成的一项具体工作。

职位 是指某人须完成的一组任务。

职务分析 是指通过与职工交谈、工作日志记录、实地观察等方法去考察一项工作，明确其责任、工作范围及任职资格的过程。

职务描述 是指根据职务分析的结果，用书面的形式加以描述、整理成文的过

程。

职务规范 是指完成某一职务所需具备的能力、技巧、知识、学历和工作经历等。

人力资源规则 是指将企业经营战略和目标转化成人力需求，以企业整体的超前和量化的角度分析和制定人力管理的一些具体目标。

人力资源信息系统 是指组织进行有关人及人的工作方面的信息收集、保存、分析和报告的过程。

系统 是指同类事物按一定的关系组成的整体。

人力损耗指数 是指在同一年内离职的人数与在某一年内的平均职工人数的比值的百分数。

人力稳定指数 是指现时服务满一年或以上的人数与一年前雇佣的总人数的比值的百分数。

留任数 是指一定时期后仍在职人员与原在职人员的比值的百分数。

缺勤比值 是指因各类缺勤原因而损失的工作日与损失工作日加上工作日的比值的百分数。

面试 是指面试者通过与应聘者正式交谈，达到客观了解应聘者的业务知识水平、外貌风度、工作经验、求职动机、表达能力、个人修养、逻辑性思维等项情况，并对是否采用作出判断与决策。

情景模拟 是指根据对象可能担任的职务，编制一套与该职务实际情况相似的测试项目，将被测试者安排在模拟的工作情景中处理各种问题。

智力 是指人类学习和适应环境的能力。

智商 是指智力年龄与实际年龄比值的百分数。

个性 是指一个人比较稳定的心理活动特点的总和。

效度 是指考绩所获信息与待测评的真正工作绩效间的相关程度。

信度 是指系列测验所得的结果稳定性与一致性的高低。

预测效度 是指对所有的应聘者都施于某种测验，但并不依其结果决定录用与否，而以其他选拔手段，如申请表、面试等来录用人员。

待这些被录用人员工作一段时间后，对其工作绩效加以考核，然后再将绩效考核的得分与当初的测验结果加以比较，求两者的相关系数。

同测效度 是指对现有的职工实施某种测验，然后将其结果与这些职工的工作表现或工作考核得分加以比较，若两者相关系数很大，则此测验的效度就很高，说明此测验与某项工作密切相关。

内容效度 是指测验是否代表了工作绩效的某些重因素。

重测信度 是指对一组应聘者进行某项测验后，过几天对他们进行同一测验，两次测验结果之间的相关程度。

对等信度 是指对应聘者先后进行两个内容相当的同一测验，如甲个性测量表与乙个性测量表，然后测出这两次测验结果之间的相关程度，并用以确定测验的信度。

分半信度 是指将对同一组应聘者进行的同一测验分为两部分加以考察，这两部分结果之间的相关程度，

称分半信度。

干部 是指在第一线直接参加生产劳动和后勤服务劳动的工人以外的一切人员，以及负责管理一个部门、独当一面的骨干人员。

德 是指人的品德。

智 是指知识。

能 是指能力。

绩 是指绩效。

绩效 是指那些经过考评的工作行为、表现及其结果。

激励 激动、鼓励使振作；激发人的动机的心理过程。

技能 是指职工工作技巧与能力的水平，它也取决于个人天赋、智力、经历、教育与培训等个人特点。

横向程序 是指按考绩工作的先后顺序形成的过程进行。

纵向程序 是指按组织层级逐级进行考绩的程序。

缺勤 是指除了伤病等不得已而未出勤外，主动地离开工作。

管理诀窍 是指为达到要求绩效水平而具有的计划、

组织、执行、控制及评价的能力与技巧。

人际技巧 是指该职务所需要的激励、沟通、协调、培养、关系处理等方面主动而活跃的活动技巧。

思维难度 是指解决问题时当事者需要进行创造性思维的程度。

思维环境 是指指定环境对职务占有者思维所设的限制。

劳动关系 是指企业所有者、经营管理者、普通职工及其工会组织之间在企业的生产经营活动中形成的各种权、责、利的关系。

劳动管理 是指企业根据国家相关法律法规对人力资源的开发和使用上的管理工作，主要包括职工的聘用与辞退、劳动合同的签订与履行、职业培训、工作时间与劳动保护、劳动纪律与奖惩、劳动报酬与福利等。

退职 是指职工丧失劳动能力、但未达到退休条件，根据规定退出劳动领域。

疾病保险 是指劳动者因非工患病、负伤、残废和

死亡时获得经济帮助的一种社会保险制度。

工伤保险 是指国家对因工负伤、伤残、死亡而暂时或永久丧失劳动能力的劳动者及其供养亲属提供经济帮助的一种社会保险制度。

民主管理 是指劳动者以国家主人翁的身份和地位，通过法定的职工大会、职工代表大会、工会等形式，行使法律赋予的民主管理权，就单位的生产经营、经济发展、劳动管理、职工福利等重大决策事项实施民主管理、民主参与和民主监督，维护劳动者和用人单位的合法权益，协调劳动关系的一项制度。

劳动争议 是指用人单位和劳动者之间因劳动权利和劳动义务所发生的纠纷。

劳动争议仲裁 是指由劳动仲裁委员会在查明事实、分清责任的基础上根据国家法律、法规对纠纷事实和当事人责任的认定和裁决。

法定代理人 是指根据法律规定行使代理权的人。故无需办理委托代理书。

指定代理人 是指基于仲裁委员会的指定而行使代理权的人。

委托代理人 是指受仲裁当事人、法定代理人的委托而代理仲裁的人。

劳动争议审理是指人民法院对不服仲裁裁决而提起诉讼的劳动争议依法进行审理并作出判决。也就是说，劳动争议发生后，当事人不能直接向法院起诉，必须先申请仲裁，不服仲裁裁决时才可进入诉讼程序。

期望值 是指具有一定强度的激励，在推动人们朝所选定的目标付出相应努力后，能达到所期望的绩效水准的主观概率。

工具值 是指达到所期望的绩效水准后，便能获得所需奖酬的主观概率，即个人判断或估计出的成功把握。

奖酬效价 是指不同奖酬在当事者心中相对价值的大小。

劳动力资源 是指经过培训能够有就业能力的人员。

需要 是指欲望是否得到满足，是否有一种行为的动力。

概率激励 是指每一个被激励的人对目标实现的概率的估计。

工资 是指劳动者按照配置要求，付出一定劳动量后，社会财富占有份额。

有形资源 是指财务资源和实体资产。

无形资源 是指企业的声誉和企业的技术资源。

人力资源考核 是指对企业各部门人员进行定期的评定，使其达到所要求的标准。

情商 情商 (EQ) 是一种心灵力量，是一种为人的涵养、性格的因素，它包含了如何控制自己情绪的能力，如何建立良好的人际关系，如何培养自我激励的心灵动力。

创造力 对已积累的知识 and 经验进行科学的加工和创造，产生新概念、新知识、新思想的能力。

第二部分 人本管理

人本管理 是指通过以人为本的企业管理活动和以尽可能少的消耗获取尽可能多的产出的实践，来锻炼人的意志、脑力、智力、体力，通过竞争性的生产经营活动，达到完善人的意志和品格，提高人的能力，增强人的体力，使人获得超越受缚于生存需要的更为全面的自由发展。

人力资源的会计 是指将人力的获得和培养，看做是企业的一项投资，以及对人力资源的“领导变量”、“中间变量”和“实绩变量”进行测定，从而对企业的人力资源资产作出正确评估，并将评估结果反映到企业的财务报告中去。

工作丰富化 是指在工作扩大化的前提下，进一步给企业员工提供更大的职责、进步和成长的机会。

企业人 是指企业中从事生产、经营、开发研究、

管理活动的全体成员。

管理主体 是指具有管理的科学知识和技能、拥有相应的权威和权力、从事管理活动的人或人的集合，才能成为管理的主体。

最大利润管理法 是指管理主体和企业组织的价值取向，即利润最大化，企业的一切管理决策和措施都服从于这一企业目标。

激励 是指企业人为实施管理、领受管理、完成人本管理目标而应制定的激发企业人工作动机、努力程度并保障管理实效的各项措施。

权变领导 是指为实施有效的人本管理，企业管理人必须考虑影响管理的各种因素，使之有利于自动的领导。

塑造环境 是指在企业乃至在社会范围内塑造有助于人的主动性、积极性、创造性的充分发挥和人的自由全面发展的环境氛围。

文化整合 是指文化尤其是企业文化对企业人的心理、需要和个人行为方式的形成和发展，起着导引、规范、激励等制约和影响作用。人本管理正是要利用文化整合功能，使企业人的文化特质的培育与成型、企业人与自然和社会关系的调节及价值观的塑造，都受到有利于个人发展和企业目标实现的积极的文化熏陶。

生活质量法 是指企业在确定目标时不再将利润最大化作为唯一的选择，而主张承认企业需要利润，但企业利润要合理，要充分考虑员工的利益要求并保障社会利益，而不是只考虑企业所有者的利益。

完成社会角色 是指企业人同时也要完成其扮演的社会角色。

综合性 是指人本管理的运作形式决非简单的委员会制和委员会分工、协调协作制，它与人本管理运作内容的综合性相适应，在运作层次、运作环节、运作指标、运作过程等方面都反映出复

合性和综合性。

意识 是指人的精神过程的总和，包括以感性形式出现的对事物的具体形象的感觉、知觉、表象、思维以及感情、意志等。

社会意识 是指人的政治、法律、道德、艺术、宗教和哲学的观念、观点和思想。是社会精神生活的重要内容。

理智 是指人们凭借语言工具进行概念、原理、结论等抽象、推理的逻辑思维，借此进一步意识客观物质世界和自己。

记忆 是指人对曾经感知过的事物还能够认出或回忆起来的过程。

思维 是指人利用已感知的和记忆的材料，进行分析、综合、抽象、概括等揭示事物的本质和规律，对客观事物作间接和概括的反映和思考活动。

情感过程 是指人在认识客观世界的活动中，采取各种措施以达到一定目的的心理过程。

能力 是指人顺利完成

某种活动所必须具备的一种心理特征。

能动性 是指人的行为不是消极的适应外部世界而是能动地改造客观世界和主观世界。

目的性 是指人的行为大都是有目的的，是在某种动机的驱动下，有意识、有计划进行的行为活动。

趋势性 是指人的行为在受思想意识的支配下，有一种连续发生的行为趋势特征。

有序性 是指尽管人的行为表面看起来杂乱无章，但存在着一定的秩序和程序。这种人的行为有序规律的存在在于人的个性和世界观具有相对的稳定性，使人的行为总是以某种行为方式出现，从而反映了人的内心世界。

可测性 是指人的行为既然是有目的、有趋势、有序的，那么人的行为就是可观察、可引导和可管理的。

多样性 是指因外部世界和个体所处的具体环境的千差万别以及每个人的心理、生理和思想等因素的不同，决定了人的行为具有多样性。

有意识行为 是指思想意识在控制行为中占据主导地位，即思想意识较有效地对心理需要、个性心理特征进行了压抑或控制。

无意识行为 是指心理需求反应迅速，以至使思想意识未能得到足够的展开。

思想、心理、行为转换 是指人在与客观物质世界的相互作用、相互影响的情况下，其思想、心理、行为之间的互动过程。

心智模式 是指个人当与之相关的外部事物变化时，为求取生存和发展，利用已有的信息和经验，作出第一反应，或采取积极措施进一步攫取外部信息，力图把握客观事物的变化规律，应对外部世界的挑战，以主动改造客观世界和主观世界、把握自己命运的思维定势以及由这种思维定势决定的思想、心理、行为的转换方式。

创造能力 是指个人首创前所未有的事物的能力，是产生新颖、有用构想的能耐，是将看来毫无关系的事物组成新的结构、产生新组

合与新联结的才能。

行为模式 是指行为动因与行为表现之间的关系。

自我管理 是指企业人对自己本身、对自己的思想、心理和行为表现进行的管理。

团队 是指因企业的某项关联工作而使各成员联合起来形成的在行为上有彼此影响的交互作用，在心理上能意识到其他成员的存在并有彼此相互归属的感受和工作精神的集体。

团队精神 是指团队成员共同认可的一种集体意识，是显现的团队成员的工作心理状态和士气，是团队成员共同价值观和理想信念的体现，是凝集团队、推动团队发展的精神力量和共同意愿。

利导 是指因势利导，它是一种“疏通”和“引导”相组合的差异管理方式。

统一有效 是指组织系统中的每一个人应按统一的指令行事并对惟一的上司负责，以此来保证组织管理、信息传递和工作的有效率。

幅度合理 是指组织中的领导者（或管理者）所指

挥、控制的人员数要适度合理，要与岗位要求和被管理对象的工作性质相适应。

双重评价 是指在组织中为管理人员和专业人员设置两套独立的升迁制度，使管理人员和专业人员分别全力投入到管理运作和研究工作中去。

弹性结构 是指组织根据工作任务、技术特质和外部环境的变化，一方面让主管在一定时间内做部属的事，另一方面按任务设立暂时性结构。在这个结构中，成员之间平等地共同完成任务，成员在这个结构的绩效将影响和决定成员在以后结构中的职权和地位。

组织结构 是指在组织中发挥作用的有关信息交流、职权和责任的正式制度，是组织内各系统之间关系和行为准则的模式。

权力结构 是指组织内个人因职务、岗位、学识和威望（影响力）的差异而拥有的决定系统运作、影响他人行为的力量及权威关系。

角色结构 是指组织成

员的个性化和特殊的角色行为对组织其他结构和营运的影响。

组织发展 是指组织经过长期的努力,应用人本管理理念和行为科学知识及现代最新管理技术,对组织的权力结构、沟通结构、角色结构以及组织规模、组织政策进行有目的、有系统地调整和变革,以适应组织任务、技术特质和外部环境的变化及推动组织营运高效化的过程。

组织文化 是指影响结构关系和职责的规范、情感、态度、价值观等的总和。

创新发展 是指组织刚建立时领导者努力应用其掌握的技术和知识使组织结构趋于正常化、正规化的过程。

引导发展 是指组织营运正常化之后,组织实施集权的方式和结构营运组织,发展非常缓慢,直至成员强烈要求组织实行分权及知识与职权相一致时,组织才有突破性发展。

授权发展 是指随着组织规模的扩大使分权管理成为必要和可能,并因授权管

理使组织绩效有了显著的改进,在这种授权管理的激励下,组织有了较为迅速的发展,尤其是组织内子系统得到了很大的发展。

协调发展 是指各子系统的膨胀使组织的整体利益受到挑战。在这种情况下,组织加强了子系统之间的协调,努力在子系统得到发展的同时,组织内冲突得到缓和,组织整体利益得到保障。

合作发展 是指组织以强调组织与成员之间,组织与子系统之间,子系统与子系统之间的沟通和合作的方式,谋求组织内合作和成员间整体效应,从而有力促进组织发展。

敏感性 是指成员个人的态度和行为对他人的影响程度,以及他人的态度和行为对自身的影响程度。

学习型组织 是指组织从结构、形态、政策的设计和营运,到组织成员的思维、理念、态度和行为,都具有强烈的自我调适、适应和驾驭组织任务、技术特质和外部环境变化的能力特征的人

及人的集合。

社会环境 是指作用于组织的外力和介质中的政治、经济、文化、社会集体（社区）和生态的因素，以及与其他组织的竞争态势。

社会文化 是指特定社会（民族）在长期历史发展过程中，依托特定的气候、地理、生态环境，以群体生活和社会实践为基础，创造出的生活方式、生活习俗、情感和思想交流规范的总和，是特定社会（民族）认同的共同价值体系。

领导者的环境 是指组织中与领导者相关的工作任务需求以及领导者、上司、同事、部属、组织的个性特征和领导者、上司、同事、部属、组织的期望。

沟通 是指将生产经营管理过程中人财物及相关信息，以及人们的观念、对事物的理解和价值观由一个成员传递给另一个成员，或者在成员与团队之间、团队与团队之间、团队与企业组织之间实现交流和传达的方法和过程。

期望理论 是指激励的力量大小为个人期望值与效价的乘积。

公平理论 是指个人的投入与所获报酬的比例关系。

工作转换 是指员工从一个岗位流动到另一个岗位、从一个工种调换到另一个工种，以消除员工对长时间固定一个岗位或工种所产生的厌烦情绪。

工作丰富化 是指增加员工的工作内容，而且要扩大员工的工作范围，包括让员工参与他们所从事工作的目标制定、规划、组织和控制。

精神诱导 是指从荣誉、表扬等精神激励因素对企业人的行为结果、达到目标的程度给予认可。

思想教育 是指以一种价值体系和道德规范来影响企业人的思想意识及其活动的过程。

心理平衡 是指当人们心理因素受到内外条件刺激而发生异乎寻常的变化时，企业通过给人以适当的帮助，使之回复到原来的正确位置。

企业内体制架构的保障 是指通过企业内体制总体结构的层次性、运行机制的科学性和运行环节的衔接性的设计和构造，使人本管理渗透到企业生产经营管理的各个层次和环节中去。使人本管理从理念确立到政策形成和实际营运，与企业生产指标、企业利税和企业发展的营运体系合为一体，从而使入本管理的有效运作得到体制性保证。

培训与自我管理 是指将管理与自我管理结合起来，使人本管理成为全企业人员的共同决策、共同实施的管理活动。全体企业人因此都成为人本管理的主体，从而避免了以往管理活动中管理人一厢情愿的倾向性和管理成效的不可控性。

权变领导与差异管理 是指以人为本，注重人际关

系的领导方式必然可以克服工作任务和职权方面的不利因素，取得较好的甚至是上佳的管理绩效。而这种以人为本、注重人际关系的领导必然是从尊重企业成员的个性差异、实施有效的差异管理——利导开始的。

文化与环境塑造 是指人本管理组织既要注重外在的企业成员工作、生活的“硬件”环境的完善与修正，又要注重价值趋向、团队精神、道德理念等内在“软件”的企业文化氛围的塑造与提升。

激励与全面发展 是指运用激励对有益的、积极的行为进行强化，是行为得以持续存在和重复出现的强化、刺激效用，引导企业成员完善任知结构和心智模式，修正自己的行为方式，以有利于自身的自由而全面发展。

第三部分 财务管理

一、公司理财

公司理财 是指对公司财务活动和财务关系活动的过程管理。

财务管理目标 是指企业在理财和控制资金运动过程中要达到的目的。

企业价值 是指企业整体出售的价值。

财务分析 是指通过财务预测、财务比率分析等手段制定计划的资产负债表、计划的损益表和计划的现金流量表，并根据实际情况变化对财务计划作出的调整。

投资决策 是指通过分析，评估选择出赢利情况好的投资项目，并根据市场风险的变化对有关项目跟踪分析。

筹资决策 是指通过金融市场的分析，确定筹资方式。

分配筹资 是指在股利

分配与公司再投资之间作出抉择。

每股收益 是指某年或某季的投资收益与某年或某季发行在外的股票数的比值。

流动比率 是指流动资产与流动负债的比值。

速动比率 是指流动资产减去库存后与流动负债之比。

资本结构 是指长期负债（ n 年以上的负债）与股东权益之比，或长期负债与资产总额之比。

财务结构 是指由一切负债（ n 年以内的负债和 n 年以上的负债）与股东权益之比，一切负债与资产总额之比。

工业产量 是指某期限内的整个制造业和矿产业的产量。

通货膨胀 是指货币发行量超过商品流通所需的货币量而引起的货币贬值和物

价上涨。

未来值 是指现在投入的现金在将来某期限结束时的价值。

未来值因素 是指现投资员元现金，将来某期限结束时的价值。

复利计息 是指将某期限结束投资获得的利息并入本金再次计息。

现值 是指未来某一时期一定数额的货币折合成现在的价值。

折现因素 是指把将来元元的现金流量按一定的折现率折成的“现在价值”。

净现率 是指投资的收益现值减投资额剩下的“现在价值”。

面值百分比 是指债券现值与债券面值之比形成的百分比。

永久债券 是指无收回本金的期限，但每年直至永远的将来，可获取固定利息的债券。

股票的期望市场收益率 是指某期限结束预计分得的股息加上某期限结束预计的资本收益与当前股票的市场

价的比值。

年金 是指在一特定期间内，每次存储相同的金额。

普通年金 也称期末年金或后付年金，是指收付均发生在每间隔期末的年金。

即付年金 是指收付均发生在每间隔期期初的年金。

投资回收期 是指投资额由投资收益得到补偿的期限。

账面平均收益率 是指投资寿命期内年平均净收益与年平均投资占有额的比率。

内部收益率 是指使投资收益净现值为零的折现率。

盈利能力指数 是指投资收益现值与原始投资额的现值之比。

投资风险 是指投资的市场收益率偏离期望市场收益率的程度。

风险益酬 是指投资的市场收益率与无风险收益率的差异，即投资的市场收益率与期望市场收益率的差异。

收益率标准差 是指收益率方差的平方根。

风险分析 是指从风险的角度对投资的现金流量和

折现率作出分析、调整，并在此基础上进行投资决策。

财务风险 是指企业在理财过程中出现的风险。

经营风险 是指企业在经营活动中，由于某些措施与决策失误而出现的风险。

系统风险 是指那些最终不能消除的风险，也称为市场风险。

特定风险 是指那些随着投资项目增加而最可能被消除的风险。

非系统风险 是指与个别企业和个别投资项目相联系，由企业投资项目本身的种种不确定性所引起的风险。

风险 是指未来不确定因素导致的企业收益变动的可能性。

多样化投资 是指从事一种投资的同时，也从事其他一种或几种投资。

组合风险 是指多样化投资后形成的风险。

有效组合 是指使一定量的资本在一定的组合风险情况下产生出最大的组合收益率或产生出最大的组合收益净现值。

敏感性分析 是指分析销售、成本等变量变化是怎样给投资收益净现值所造成影响，并在此基础上找出影响收益净现值的不利变量。同时，采取措施，及早对其给予整改。

远景方案分析 是指从变量的内在联系的角度对投资的决策的远景进行分析。

保本点分析 是指分析什么样的销售量才能使投资至少不盈不亏。

决策树分析 是指把一系列决策按树枝分布状列出，并以此进行投资分析。

多数表决法 是指每持有一股股票可得到与所选董事人数相同的选票，但在某位候选人身上的票数不得超过持有股票数。

累计表决法 是指如有必要，每位股东可将所有的选票全部投在某位候选人身上。

权益资本 是指发行普通股票筹得的资本。

调换率 是指每份可转换债券可调换的股票数。

可换价 是指调换行为