

中 文 摘 要

当今时代是知识经济时代，知识已成为生产力和经济增长的原动力。而作为知识载体、企业生产要素的人力资本，也因此而成为企业赖以生存与发展的关键。改革开放以来，国内许多企业非常强调人力资本运营的企业发展战略，但企业人力资本的实际运作效果却不尽如意。因而，如何提高企业人力资本的运作效率，研究企业人力资本及其运作过程，就成为当今研究企业发展问题的一个重要课题。现有的理论研究，大多是针对企业人力资本的一般特性和单个运作环节而展开的，并已取得相当丰富的研究成果；而从系统的高度，整合企业人力资本运作的各个环节，系统研究企业人力资本的运作机制，则显得相对薄弱。

本书认为：企业人力资本运作过程是企业人力资本运作与系统内、外环境相互影响、相互关联、相互作用的过程。企业人力资本的运作效率不仅取决于企业人力资本运作的单个环节效率，还取决于各环节之间的协作效率，取决于整个运作过程与环境之间的适应性。提高企业人力资本运作效率的关键在于：按照人力资本营运的客观过程，遵循“系统运作机制”的客观规律，从企业人力资本运作的“要素、关系、状态、过程”的系统整体去营运企业的人力资本。

基于此，本书选择企业人力资本运作机制作为研究的命题，其立意是：以系统思想为指导，结合“运行机制”所强调的“要素、关系、状态、过程”的基本内涵，来构建企业人力资本的运

作机制。为此，本书将借鉴前人人力资本理论的研究方法以及企业理论的研究成果，运用理论归纳、逻辑演绎的分析手段和一些具体的模型化方法，试图从企业微观的层面，设计一套完整的关于企业人力资本运作机制的理论框架，并以此理论框架去实证分析我国国有企业与民营企业人力资本运作所存在的问题，探讨其人力资本的运作策略。

本书共分十章。

第一章导言，介绍论文的研究背景和研究意义，回顾和评述对企业人力资本运作研究有指导作用的企业理论和人力资本理论，并提出企业人力资本运作机制研究的基本假设。

第二章，重新界定企业的性质、企业人力资本的基本内涵和特征，对企业人力资本运作、企业人力资本运作机制等概念，也作出相应的界定；最后，提出企业人力资本运作机制的基础模型，该模型将贯穿于本研究的全过程。

第三章，分析企业人力资本的形成机制。企业人力资本的形成包括企业个体人力资本的形成和企业组织人力资本的形成。本章运用数理经济模型，具体研究包括人才引进、在职培训、干中学在内的企业个体人力资本形成的三种主要方式；在组织人力资本的形成方面，则结合学习型组织的构建过程，具体分析企业整体人力资本形成的三大步骤。

第四、第五章，研究企业人力资本的使用机制，即企业人力资本的激励与约束机制。认为：激励与约束机制在企业人力资本的使用中，是相互作用、相互影响耦合而成的复合作用机制。首先，构建企业人力资本激励与约束的系统基模；然后，分别研究企业人力资本激励机制与约束机制独立作用的过程，建立“激励基模”和“约束基模”，分析各种“激励因素”和“约束因素”；最后，研究企业人力资本的激励机制与约束机制相互作用的耦合过程。

第六章，研究企业人力资本的协调与配置机制。本章从企
原圆原

业所有权制度安排与企业组织制度安排两个方面，研究企业人力资本与非人力资本，以及企业内不同类型人力资本之间的协调与配置。在企业所有权制度安排的层面，应让企业人力资本与非人力资本共享企业所有权，以协调企业人力资本与货币资本的关系；并在确保企业整体利益的前提下，根据不同类型人力资本的不同能力，具体配置企业的内部控制权和剩余索取权。在企业组织制度上，应根据企业所面临的时代特征、技术水平和市场结构以及企业内各种人力资本的不同特性，合理设计企业的组织结构，将合适的人放到合适的岗位上，使各类人力资本都能充分地发挥各自的特长。

第七章，研究企业人力资本的流动机制。企业人力资本的流动，涉及个人、企业和社会三方面的利益；合理的企业流动机制，既要满足人力资本个人的职业发展，又要符合企业的战略要求，还必须考虑社会人力资本的合理配置。

第八章，研究企业人力资本运作效果的评价机制。企业人力资本运作的一系列经济行为，是一项投入产出的活动。其中，企业人力资本运作的投入成本，就是企业人力资本的价值，反映的是各种人力资本运作所发生的费用；企业人力资本运作的产出，也就是企业人力资本的使用价值，反映的是企业人力资本运作而产生的收益。企业人力资本运作效果的评价，就是分析企业人力资本运作整个过程，包括人力资本形成、激励与约束、配置以及人力资本流动等活动的投入与产出效果，实际上，也就是分析企业人力资本的价值与使用价值的对比关系，检验企业人力资本运作活动的经济效果。

第九章，对中国国有企业和民营企业人力资本运作的研究，既是探讨中国国有与民营企业人力资本的运作之路，也是对企业人力资本运作机制理论框架的实证分析。本章，首先研究中国企业人力资本运作的制度背景，分析中国国有与民营企业产生与发展的历史；然后，具体研究国有企业人力资本运作

的制度性矛盾和存在的问题，并提出相应的对策性建议；最后，分析民营企业发展的阶段性特征及其特有的制度性矛盾，并据此来探索民营企业特有的人力资本运作之路。

第十章 总结本书的主要研究结论，并提出本课题有待进一步研究的问题。

关键词 企业 人力资本 人力资源 运作机制 系统基模

[illegible][illegible]

栽藻 藏藻 糞糟 燥土 糞藻 糞藻

[illegible][illegible][illegible]

序 言

人力资本理论自 19 世纪中叶创立，经过半个多世纪的发展，现已成为“经济学中应用最多的理论之一”，被广泛就用于各个应用学科，尤其是管理学科研究领域。而在当今以知识经济为特征的时代，作为知识载体的企业人力资本则愈来愈成为企业生存与发展的关键，因此，寻求充分发挥企业人力资本的最大效用和潜能的规律，自然如同工业经济时代关注货币资本一样，成为这一时代十分重要的课题。由此可见，宁凌博士的著作《企业 管理要素——现代企业人力资本运作机制的系统构建》，其选题不仅具有重大的理论意义，而且有着较强的实践价值。

该书成功地吸收、借鉴现代企业理论、人力资本理论、系统科学理论的研究成果，运用理论归纳、逻辑演绎、系统基模等分析方法，对企业人力资本运作的“要素、关系、状态、过程”的系统整体，进行全面深入的理论实证。从企业微观层面，构建出一套包括企业人力资本形成、使用（激励与约束）、配置、流动、评价等在内的人力资本运作的资本运作机制的理论框架；据此，从企业经营管理的战略高度，审视我国国有企业与民营企业生产经营过程中人与人之间利益矛盾和社会性冲突，更为深刻地把握制度的要义和管理的实质。

该书的研究内容体系有创新。论文所给出的企业人力资本运作机制的基础模型、企业人力资本激励与约束的系统动力学基模、企业人力资本运作效果评价的计量模型等，有着作者独特的

视角和独到的分析过程。该书的研究方法有创新。著作以人力资本投资与形成、人力资本激励与使用、人力资本整合与管理这一逻辑主线，探讨及所形成的企业人力资本运作思路 and 模式，不仅具有较大的理论学术价值，而且对当前我国改革中的国有企业和 发展中的民营企业，无疑具有重要的实践指导意义。

该书层次清楚，结构严密；资料翔实，说理充分；研究方法得当，研究结果正确；反映作者有坚实的理论基础和系统的专业知识，尤其善于对数理经济、系统动力学理论等相关知识的运用。值得一提的是，作为这部著作的原形，宁凌同志的博士研究生毕业论文，在答辩之前以全票、无异议通过专家们的“盲评”，而且，在答辩中同样得到所有答辩委员高度评价，并以 85 分的优异成绩获得通过，一致认为“是一篇优秀的博士研究生毕业论文”。这对于一位同时从事教学工作的在职博士研究生来说是非常不容易的。作为导师，我也深深地为他孜孜不倦和精益求精的学术精神所感动。

当然，由于各种条件的限制，该书在理论框架的实证分析方面还略显不足，但作者能敏锐地意识到这一点，提出了“中国企业人力资本运作的实证研究”这一后续重大课题，这对培育和发展中国企业非常有意义。

蔡根女

圆园年 月于武汉狮子山

目 录

序 言	蔡根女
中文摘要	员
英文摘要	缘
第一章 导言	员
第一节 企业人力资本运作机制命题的提出	员
第二节 相关理论的简要回顾	远
第三节 本书的研究思路、方法与创新点	園
第四节 本书的几个基本假设	園
第二章 企业人力资本及其运作机制的基本界定	園
第一节 企业性质的基本判断	園
第二节 企业人力资本及其特性	源
第三节 企业人力资本运作机制的基础模型	源
第三章 企业人力资本的形成机制	缘
第一节 个体人力资本形成的一般分析	園
第二节 企业人力资本形成的基本内涵及其特点	远
第三节 企业个体人力资本的形成	远
第四节 企业整体人力资本的形成	苑

第四章 企业人力资本的使用机制——激励机制	280
第一节 企业人力资本使用机制一般模型的构建	281
第二节 企业人力资本激励基模及激励因素的分析	282
第三节 薪金报酬设计与企业人力资本短期激励	283
第四节 产权收益分享与企业人力资本长期激励	284
第五章 企业人力资本的使用机制——约束机制	285
第一节 企业人力资本约束机制的系统基模	286
第二节 企业人力资本的内部约束	287
第三节 企业人力资本的外部约束	288
第四节 企业人力资本激励与约束机制的耦合	289
第六章 企业人力资本的协调与配置机制	290
第一节 企业人力资本协调与配置的手段	291
第二节 企业所有权安排与人力资本的协调与配置	292
第三节 企业组织结构与人力资本的协调与配置	293
第七章 企业人力资本的流动机制	294
第一节 企业人力资本流动的三种视角	295
第二节 个人角度的企业人力资本流动与职业生涯设计	296
第三节 企业组织角度的人力资本流动与流动模式选择	297
第四节 社会角度的人力资本流动与有效人力资本 市场构建	298
第八章 企业人力资本运作效果的评价机制	299
第一节 企业人力资本运作效果评价的界定	300
第二节 企业人力资本运作的投入指标及其计量	301
第三节 企业人力资本的使用价值及其计量	302
第四节 企业人力资本运作效果的评价及实例分析	303

第九章 中国国有与民营企业人力资本的运作之路	猿缘
第一节 中国企业人力资本运作的制度背景	猿缘
第二节 中国国有企业的人力资本运作	猿苑
第三节 中国民营企业的人力资本运作	猿远
第十章 结论与讨论	猿园
第一节 本书的主要研究结论	猿园
第二节 本书有待进一步研究的问题	猿范
参考文献	猿园
后 记	猿怨

图表目录

图 员员	企业人力资本运作机制研究的思路	圆猿
图 圆员	企业的模型	猿猿
图 圆圆	传统企业人力资本结构	源
图 圆猿	现代企业人力资本结构	源
图 圆源	企业人力资本运作机制的基础模型 (之一)	源
图 猿员	人力资本形成 (流量)的一般模型	缘
图 猿圆	人力资本形成 (存量)的一般模型	缘
图 猿猿	人力资本形成的基础模型	缘
图 猿源	教育投资的人力资本形成	缘
图 猿缘	只考虑在职培训的人力资本形成	远
图 猿远	在职培训的人力资本形成曲线	远
图 猿苑	医疗保健的人力资本形成曲线	远
图 猿愿	干中学对人力资本形成的影响	远
图 源员	注满一杯水的动环式思考	源
图 源圆	成长上限系统基模的基本结构	源
图 源猿	“成长上限”基模的两种行为表现	缘
图 源源	企业人力资本激励与约束的系统基模	远
图 源缘	企业人力资本激励的系统基模	远
图 源远	企业人力资本激励的理想行为	远
图 源苑	市场基本薪酬调查散点图	员圆
图 缘员	经理效用函数模型	员源

图 缘园	企业人力资本约束机制系统基模	员缘
图 缘猿	企业人力资本约束机制的行为表现	员远
图 缘源	传统“股权至上”模式	员愿
图 缘缘	传统的“劳动控制”模式	员怨
图 缘远	欧洲的“共同决定”模式	员园
图 缘苑	日本的“经理协调”模式	员员
图 缘愿	公司治理结构的“利益相关者”模式	员圆
图 缘怨	企业人力资本激励与约束机制耦合基模	员缘
图 缘园	企业人力资本激励与约束机制的行为	员远
图 远员	企业人力资本行为整合的过程	员怨
图 远圆	混合型组织结构的“三根支柱”	员缘
图 远猿	工作团队的要素构成图	员苑
图 远源	综合型团队的结构图	员愿
图 远缘	专业型组织团队的结构图	员愿
图 远远	以战略管理为基础的学习型组织的结构	员园
图 苑员	企业员工招聘流程图	苑源
图 苑圆	有效性平面图	苑园
图 苑猿	个人人力资本的供给曲线	苑圆
图 苑源	企业对人力资本的需求曲线	苑猿
图 苑缘	人力资本的需求随商品的变化	苑猿
图 苑远	完全竞争的人力资本市场	苑源
图 苑苑	供给约束型非完全竞争性人力资本市场	苑缘
图 愿员	企业的人力资本运作成本	苑苑
图 怨员	员愿缘-员愿愿年国有企业数量变化趋势	怨愿
图 怨圆	员愿缘-员愿愿年私营企业数量变化趋势	怨愿
图 怨猿	员愿愿年中国工业总产值的构成	怨愿
图 怨源	广东湛江港股份有限公司公司架构	愿员

企业薪酬要素

表 源猿	物质激励比较	猿猿猿
表 源圆	精神激励比较	猿猿源
表 源猿	某企业管理干部类技能性标尺因素等级说明与 评分标准示例	猿猿愿
表 源源	某企业标尺评分表示例	猿猿怨
表 源缘	某企业月薪转换表示例	猿猿怨
表 源远	现代收益分享计划的衡量标准	猿猿缘
表 缘猿	三种不同类型的市场对企业家人力资本的约束	猿猿愿
表 远猿	配置的条件及某一静态均衡	猿猿缘
表 愿猿	企业人力资本的三种计量方式	圆猿怨
表 愿圆	某注册会计师事务所的人力资本运作成本表	圆猿怨
表 愿猿	检验员培训前后工作情况	圆猿猿
表 愿源	两种不同培训方案的人力资本投资	圆猿源
表 怨猿	猿猿猿猿猿年各类所有制企业户数的发展情况	圆猿苑
表 怨圆	不同所有制企业工业总产值比重的比较和变化	圆猿苑
表 怨猿	猿猿圆年私营企业的发展情况	圆猿远
表 怨源	猿猿愿圆年民营科技企业的发展情况	圆猿远
表 怨缘	国家公共教育投资	圆猿员
表 怨远	猿猿圆年部分国家卫生保健支出占 则孕孕的 比重	圆猿员
表 怨苑	湛江港股份有限公司员工专业分工结构	圆猿员
表 怨愿	公司员工年龄分布	圆猿圆
表 怨怨	公司员工受教育程度 近两年比较雪	圆猿圆
表 怨圆	公司员工技术职称分布 近两年比较)	圆猿圆
表 怨猿	圆圆圆圆年公司教育经费使用情况	圆猿源
表 怨圆	湛江港股份公司人力资本运作支出与 当年盈利比较	圆猿远
表 怨猿	猿猿愿年不同类型企业的经营者工资收入比较	圆猿苑

个案分析目录

个案分析之一	湛江信威工艺品有限责任公司提升企业 人力资本方略	愿园
个案分析之二	问题型参考案例—— 载 公司的员工 培训计划	愿袁
个案分析之三	经验性参考案例—— 载 公司的薪酬制度 ...	愿愿
个案分析之四	湛江某公司员工持股计划	员园
个案分析之五	国内典型的企业股票期权计划	员怨
个案分析之六	湛江信威工艺工艺品有限责任公司岗位 描述	员苑
个案分析之七	园园 年茂名石化实华股份有限公司治理 结构	员远
个案分析之八	上海华联制药有限公司的学习型组织	员园
个案分析之九	经验性参考案例： 园园 的招聘管理	园缘
个案分析之十	海尔人力资本的流动机制	园苑
个案分析之十一	某注册会计师事务所的人力资本运作 成本表	园怨
个案分析之十二	广东湛江港股份有限公司企业人力资本 运作	园园
个案分析之十三	巨人集团的教训	园园