

<<对外直接投资企业核心竞争力与人力>>

图书基本信息

书名：<<对外直接投资企业核心竞争力与人力资本研究>>

13位ISBN编号：9787564210748

10位ISBN编号：7564210745

出版时间：2011-7

出版时间：上海财经大学出版社

作者：叶正欣 等著

页数：176

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<对外直接投资企业核心竞争力与人力>>

内容概要

中国对外直接投资企业最大的问题就是缺乏企业核心竞争力，要实施“走出去”战略就是要建立企业核心竞争力。

《经济管理研究丛书：对外直接投资企业核心竞争力与人力资本研究》从人力资本的角度，探索对外直接投资与竞争力、核心竞争力与人力资本的关系，并探讨中国对外直接投资企业的核心竞争力的构建。

《经济管理研究丛书：对外直接投资企业核心竞争力与人力资本研究》共有七章组成。

第一章主要介绍论著的研究角度与研究对象、研究缘起与研究意义、基本内容与主要观点、研究方法与创新等。

第二章首先指出发展我国对外直接投资的国际国内背景；其次分析了我国开展对外直接投资的必要性；再次描述了中国企业对外直接投资状况；最后分析了中国企业对外直接投资的特点与问题。

第三章对企业对外直接投资理论、核心竞争力理论和人力资本理论进行了综述。

第四章进行了人力资本的拓展研究，首次提出组织人力资本理论范畴，并对它的定义、特征及其产权进行了界定，最后应用于对企业的本质进行了重新解释。

第五章探索了对外直接投资与企业竞争力的关系。

首先，企业竞争力是对外直接投资的必要前提；其次是对外直接投资对企业竞争力的强化作用；最后是关于对外直接投资与企业竞争力关系的总结。

第六章探索了企业核心竞争力与人力资本的关系。

首先，从人力资本的特点论述企业核心竞争力与人力资本的关系，人力资本是企业核心竞争力的基石。

其次，在给出个体人力资本与组织人力资本的区别后，进而说明组织人力资本与企业核心竞争力的关系，通过分析企业核心能力理论与战略人力资源管理理论的融合，并对WDS模型进行评述，进而提出形成企业核心能力的人力资本整合机制模型（MHCI模型）来进一步说明人力资本与企业核心能力的关系。

最后，由于经营者人力资本是企业最重要的个体人力资本，因此，专门论述了经营者人力资本与企业核心竞争力的关系。

第七章从人力资本角度探索构建中国对外直接投资企业的核心竞争力。

首先，说明企业的人力资本管理的途径；其次，指出个体人力资本形成组织人力资本的机制；最后，重点说明中国对外直接投资企业人力资本的激励约束机制的构建，主要是研究人力资本（包括组织人力资本）怎样参与公司治理以及怎样参与企业收益分配。

作者简介

叶正茂，男，出生于1963年9月，江苏南通人，复旦大学2000届经济学博士，上汽集团博士后。现为上海财经大学副教授、硕士生导师，上海财经大学经济学院工会主席，上海集体经济研究会理事。

曾为中国海派经济学研究中心秘书长，中国银河证券有限公司责任公司研究中心（上海）兼职研究员。参加课题研究10项，参加撰写论著3部，在《管理世界》、《经济学动态》等杂志上发表论文40余篇，主要研究方向：现代企业理论。

徐叶林，1965年3月生，获矿业工业大学学士、MBA硕士学位，高级工程师。长期在大型综合型国有企业从事生产技术管理、企业运营管理、债务重组、关闭破产、收购兼并、企业法律事务及企业财务管理工作，曾任厂长、董事长、副总经理、总经济师、总法律顾问、总经理等职务，曾任甘肃省白银市副市长。

叶正欣，上海金融学院国际经贸学院副院长，副教授，硕士生导师，经济学博士，上海财经大学国际工商管理学院国际贸易专业博士后。

曾任江苏华容集团副总裁、上市公司南通科技股份有限公司常务副总经理。主要从事国际贸易理论与实务、国际企业管理、国际投资等方面的教学和研究工作。

书籍目录

内容提要第一章 导论第一节 研究缘起与研究意义第二节 基本内容与主要观点第三节 研究方法与主要创新第二章 中国企业对外直接投资的现状与问题第一节 发展我国对外直接投资的国际国内背景第二节 我国开展对外直接投资的必要性第三节 中国企业对外直接投资状况第四节 中国企业对外直接投资的特点及存在问题第三章 相关理论综述第一节 企业对外直接投资理论第二节 企业核心竞争力理论第三节 企业人力资本理论第四章 人力资本的拓展--组织人力资本的提出第一节 组织人力资本的内涵第二节 组织人力资本产权及其配置第三节 对企业本质的重新认识第五章 对外直接投资与企业竞争力的关系第一节 企业竞争力：对外直接投资的必要前提第二节 对外直接投资对企业竞争力的强化作用第三节 对外直接投资与企业竞争力关系的总结第六章 企业核心竞争力与人力资本的关系第一节 人力资本是企业核心竞争力的基石第二节 WDS模型与MHO模型第三节 经营者人力资本与企业核心竞争力第七章 中国对外直接投资企业的核心竞争力的构建--基于人力资本的角度第一节 企业人力资本管理的途径第二节 个体人力资本形成组织人力资本的机制第三节 人力资本参与公司治理第四节 人力资本参与企业收益分配参考文献

章节摘录

再次，“竞争优势”与“竞争劣势”是一组描述两个或两个以上企业的竞争力或竞争力要素条件的比较状况的概念。

人们总是在多层面上使用“竞争优势”概念，其中最重要的是以下三个：第一，当一个企业比另一企业在竞争力要素的特定方面更优越时，比如，前者拥有更先进的技术装备，而后者拥有更优秀且廉价的人才，我们就称前者拥有技术优势，后者拥有人才优势，在这里，“竞争优势”的实质是“要素或条件”优势。

第二，当一个企业比另一企业拥有更强的综合“竞争力”时，我们通常也称前者拥有“竞争优势”。显然，“竞争力要素”优势与“竞争力”优势，是两个内涵不同的概念。

对于分别拥有技术和人才优势的两家企业来说，谁的竞争力更强，还很难定论。

第三，竞争力的本质是为顾客提供产品和服务的效率。

它只有通过两种方式得以实现：一是以更低的成本生产并向顾客索要较低价格；二是通过提供与众不同的产品在更大程度上满足顾客，从而使更高定价显得合理。

因此，成本和差异性是企业竞争环境中争夺市场份额并最终赢得竞争的两个基本方面，为此，“竞争力”经常也在理论上被区分为“成本竞争力”和“差异化竞争力”，相应地，“竞争优势”也被区分为“成本竞争力优势”和“差异化竞争力优势”。

正是因为成本和差异性对于企业竞争结果如此重要，波特强调“成本优势”和“差异性优势”是企业竞争的两个基本战略工具，企业的任何要素或条件优势只有最终转化为“成本优势”或“差异性优势”，企业才能最终赢得竞争。

因此，“竞争优势”经常指的是“成本优势”或“差异性优势”。

总之，“竞争优势”是“竞争力”的外在表现。

复次，企业竞争力是可变化的，企业的竞争对手也是变化的，从而“竞争优势”也必然是相对的和可变化的。

更新材料和设备、通过学习提高技术水平和管理能力等等，都可以在绝对意义上提高企业的“竞争力”，但如果竞争对手（比较对象）也在相应领域同程度地提高，“竞争优势”并没有改变。

所以，改革开放以来，中国企业尽管竞争力不断提高，而且，由于发展不平衡，其中一些企业拥有相对于另一些企业而言的“竞争优势”，但这不过是“国内”竞争优势，若与国外企业尤其是著名跨国公司比较，这些企业又不拥有“竞争优势”。

.....

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>