

中国人民大学经济学院以研究生毕业同等学力

申请硕士学位论文写作报告

姓名：范唯

资格证号：71040340

专业名称：企业经济学

拟定学位论文题目：中小企业人力资本存量对

企业经营效率的影响研究

报告日期：2021年12月30日

一、选题依据

|  |
| --- |
| 1.目的及意义（800字以内）（主要内容：阐述选题要解决什么问题，选题有何理论和现实意义）  **目的：**  中小企业及人力资本对现代经济发展均具有重要作用，中小企业和人力资本共同成为推动经济创新的关键力量。本文以中国经济发展“新常态”为背景，重点研究中小企业人力资本存量与企业经营效率的相关性。本文将中小企业人力资本存量进行分类，通过模型设计、数据实证分析验证中小企业各类人力资本存量对企业经营效率的影响。本文试图发现不同类别人力资本对企业经济效率的贡献度，以期对中小企业的人力资本存量管理实践及提升企业经营效率提供一些有价值的建议。  **理论意义：**  在前人研究中，有学者对企业人力资本存量按照功能、能力、产出以及人力资本的不可转移性等标准进行了分类，各种分类方法都有其一定的合理性，但是鉴于人力资本的特殊性，且随着时代的发展，人力资本对企业经济发展的作用也会发生相应的变化，故本文选取了我国若干家中小企业板上市公司作为研究对象，研究结论可以进一步验证现有企业经济学中人力资本理论的科学性，同时在一定程度上充实现有理论在中小企业经济发展和人力资本方面的研究，研究在当前对人才需求越发多样化的时代背景下中小企业不同类型人力资本存量对企业经营效率的影响。  **现实意义：**  在国内企业人力资本与企业绩效关系的研究中，研究对象大多以大型企业或者沪深主板上市公司为主，而对于在经济发展中占重要地位的中小企业研究则相对匮乏。本文选取了我国若干家中小企业板上市公司作为研究对象，中小企业板上市企业是中小企业中的典型代表，具有中小企业的一般特征，与一般中小企业在企业资本结构、企业管理、人员及岗位设置、制度建设、企业文化等方面有相似特点，并可以提供与本研究相关数据，具有客观性。通过对中小企业人力资本存量与企业经营效率关系的实证研究，可以发现中小企业不同类型人力资本存量对企业经营效率的不同影响，从而使企业管理者对中小企业不同类型人力资本的作用有更为准确的认识。以企业经济学中人力资本理论和实证结果为根据，本文为中小企业的人力资本存量管理提出若干建议，对中小企业绩效管理及经济发展有一定的借鉴意义。 |
| 2.文献综述（3000字左右）（主要内容：做文献梳理和研究动态的综述，归纳已有的研究所做的工作，形成了哪些共识？列举出在哪些问题上仍未形成共识？各种不同的观点是什么？针对目前的研究，你发现了哪些问题想要继续研究？）  本文研究的主要目的是探究中小企业人力资本存量对企业经营效率的影响，揭示中小企业不同类型人力资本与企业绩效的相关性。本文拟对人力资本、企业人力资本存量、企业绩效、企业经营效率等概念及度量方法进行论述，梳理评价人力资本理论、企业绩效决定因素理论等相关理论的发展历程，并在此基础上通过研究总结大量企业人力资本与企业绩效关系的实证文献。 **一、人力资本理论研究综述** 国内外关于人力资本的理论研究较为丰富，涉及人力资本的内涵、特征、发展、作用等内容。  人力资本思想能够溯源至柏拉图的《理想国》，他在该书中曾论述过教育的经济价值，但未与资本相联系来研究问题。英国古典政治经济学创始人威廉·配第在其《政治算术》一书中提出 “土地为财富之母，劳动则为财富之父”，这也是人力资本的价值在经济学领域首次被提出。继威廉·配第之后，著名经济学家亚当·斯密在其主要著作《国民财富的性质和原因的研究》中为人力资本定义了一个较为完整的概念，他认为一个国家国民的劳动技能应被视为资本的组成部分，他的思想对人力资本概念与理论的形成产生了重要影响。约翰·穆勒在《政治经济学原理》中对劳动生产率进行了研究，他认为“技能与知识都是对劳动生产率产生重要影响的因素”。阿尔弗雷德·马歇尔认为对人本身的投资是所有投资中最有价值的。大卫·李嘉图继承并发展了亚当·斯密的劳动价值学说，把人的劳动划分为直接劳动和间接劳动两种，坚持劳动时间决定商品价值量的原理。  第二次世界大战之后，德国和日本虽然战败，但这两个国家经济的增长速度却大于土地、资本等要素的增长速度，该种现象的出现使得经济学家纷纷对其展开研究，并提出相应的结论。雅各布·明塞在《人力资本投资与个人收入分配》一文中，构造了个人收入与其接受培训量之间关系的经济数学模型。加里·贝克尔的研究侧重于从微观层面对人力资本进行分析，对以后的人力资本投资方面的研究影响深远。  人力资本在新经济增长理论应用中的主要代表人物有保尔·罗默、罗伯特·卢卡斯等，他们将人力资本内生化而建立了一类以人力资本为中心的经济增长模型，并运用这些模型来研究人力资本对经济增长的影响。保尔·罗默在《收益递增经济增长模型》中建立了罗默模型，将知识引入模型并将其内生化，指出知识是推动经济发展的关键要素。罗伯特·卢卡斯在《论经济发展的机制》中以人力资本理论和技术决定论为基础加以发展建立了人力资本积累增长模型，突出了人力资本在经济发展中所发挥的作用。这些研究运用数学模型来描述人力资本在经济增长中的作用，使人力资本的定量化研究取得了长足进展。人力资本在新制度经济学企业理论中进行应用，运用人力资本理论来研究企业的性质、边界以及企业的内部治理结构等问题。  回顾人力资本理论的发展和变化，我们发现经济学家对人力资本的价值及其在财富创造中的作用给予了充分肯定。人力资本理论初期侧重于关注宏观层面人力资本对一国经济发展的作用。随着理论发展，人力资本理论在企业理论中的应用也越来越广泛，在人力资本对企业创新、企业制度、企业管理的影响等方面的研究成果很多，人力资本理论对经济理论和管理理论的发展均做出了卓越的贡献。  **二、企业绩效决定因素理论研究综述**  在现实经济生活中，企业的经营效率可以反映出企业的绩效，不同的企业往往取得不同的企业绩效。学者对企业绩效差异的成因做了大量相关的研究，其思路主要可以分为两类：企业绩效差异外因论和企业绩效差异内因论。外因论主要包括市场结构论和市场地位论，内因论主要包括产权论、资源基础论和核心能力论。企业绩效外因论强调正确的产业和竞争战略选择决定企业的绩效，但是外界环境同质的企业仍然存在较大绩效差异这一经济现实对绩效外因论提出了质疑和挑战，因而很多学者开始将目光投向企业内部。产权相关理论强调企业的契约性质对企业绩效的影响，但其对企业的生产力属性认识不足，资源基础论和核心能力论则强调企业的异质性资源和核心能力对企业绩效的影响，但其对企业的生产关系属性认识不足。企业绩效决定因素的研究经历了从外向内的研究过程，从企业“同质性”假设到企业“异质性”假设的变化。  董舜琪（1995）认为企业绩效包括经济、效率和效果三个方面，经济是指企业资源消耗的程度，是一个绝对的概念，也是一个相对的概念如降低成本的效率等； 效率是指企业在运行中投入和产出的比率，是一个相对的数值，如劳动生产率、净资产收益率等； 效果是指企业经营一段时间后取得的成果，可以在财务报表上体现出来的具体数字，如销售量和利润等。企业绩效，从管理学的角度来看，是企业为了实现既定目标而实现不同层面的有效输出，从微观角度来看，是指企业在一定的经营周期内企业的效率和企业业绩。效率就是企业在经营活动过程中经营者的管理和员工对企业的所作贡献来体现。企业业绩，就是体现企业的利润目标，依据一段周期内的利润指标来衡量企业绩效的好坏。  此外许多学者也对企业绩效开展了大量的研究，但是研究的关注点有所差异，会选择不同的标准评价企业绩效，一般衡量企业绩效的有两类，一类是财务指标，通过分析这些指标来研究企业的财务管理能力，与该方面研究相关的指标，能够准确获得的，如净利润、利润率、基本每股收益、净资产收益率等。另一类就是非财务指标，单位指标包括企业的客户满意度，产品质量等多方面，该项指标是一个相对的概念，比较抽象且不容易获得。  本文选取若干家中小企业板的中小企业作为样本企业，因其具备了一定规模，企业竞争能力也达到了一定水准，由于上述企业综合财务绩效评价体系较为全面且数据准确客观和可获得，因此选取企业的净资产收益率作为衡量企业经营效率的指标。  **三、企业人力资本与与企业绩效关系研究综述**  在人力资本形成阶段，学者们在人力资本对经济增长的影响方面做了较多的研究。而在人力资本理论进入发散阶段后，企业层面的企业人力资本与企业绩效关系的研究开始大量出现。人力资本与企业绩效的相关关系具体如下：  1、人力资本与企业绩效呈正向关系。锁箭、李先军（2015）认为企业在经营过程中，如果增加对人力资本相关方面的投资，能够在一定程度上提升企业的经营效率，以此来提升企业的绩效，更高的人力资本投资有利于企业绩效的改善，尤其是企业运营绩效和学习与成长绩效的改善，这进一步说明了人力资本投资对促进企业内部经营效率的改善和未来的发展具有重要的现实意义。王维、刘伟（2016）人力资本对企业绩效具有显著的正向影响，研发投入与技术人员比例的交互作用对企业绩效有显著的正向影响，说明信息技术行业只有充分发挥人力资本的价值，才能真正提升企业经营过程中的绩效。  2、人力资本与企业绩效关系不显著。高素英、赵曙明等（2011）在分析过程中，主要对研究技术型人力资本对企业绩效的提升情况进行分析，发现二者之间并没有明显的关系。邓学芬、黄功勋（2012）在分析过程中也主要采用实证分析的方法，探究企业内部的人力资本积累和企业经营过程中绩效的提升的关系， 认为随着企业的发展，其内部所具有的人力资本对企业绩效的影响越来越弱。吴兵兵(2013)分析出技术型人力资本与企业绩效关系不显著，认为技术型人力资本虽然与企业绩效有相关性，由于创业板上市企业技术型人力资本存量相对较低，对企业绩效的作用不明显。  3、人力资本与企业绩效呈负相关。王维、刘伟（2016）通过对信息技术行业各类公司相关数据和信息展开分析，认为增加研发投入能够在一定程度上提升企业的绩效，但是该项影响具有滞后性，得出技术创新对企业当年财务绩效有显著的负向影响。冯丽霞（2007）得出企业人力资本整体素质( 高学历员工占企业全部职工的比例) 与企业绩效负相关。  **四、小结**  本文在对人力资本的理论和研究学者的相关研究基础上，对人力资本存量进行分类，提出四个研究假设，运用多元回归法对提出的四个假设进行实证检验，试图探索中小企业不同类型人力资本存量对企业经营效率的影响。 |

二、研究方案

|  |
| --- |
| 1.论证方法及数据来源（主要内容：说明论证拟采用的方法，如数理模型法、计量分析法等等，以及需要用到的数据及其来源）  本文运用多元线性回归分析的方法来研究中小企业不同类型人力资本存量与企业经营效率之间的关系，进而揭示中小企业人力资本存量对企业经营效率的影响。  20世纪30年代，数学家柯布和经济学家道格拉斯提出了柯布——道格拉斯生产函数Y=F（A，K，L）。直到今天，西方经济学界仍然经常使用柯布——道格拉斯生产函数来研究企业产出。根据该生产函数，企业产出由资本K投入量、劳动L投入量、资本和劳动的比例K／L和全要素生产率A（来源于技术进步、组织创新、专业化和生产创新等）决定。劳动L一方面包括投入生产的劳动时间、劳动力数量，另一方面则包括劳动者所投入的知识、技能、体力等人力资本。而企业产出可以视为衡量企业经营效率的重要参考项，故以此为依据可以推断人力资本存量对企业经营效率应该具有一定程度的重要影响。  本文引入了三类变量：  1.因变量：本文拟用净资产收益率来衡量企业经营效率，净资产收益率是一个企业经营效率的体现，也是一个企业管理水平的体现。  2.自变量：企业不同类型人力资本存量，本文拟用一般生产型人员占总员工的比例、技术型人员占总员工的比例、管理型人员占总员工的比例、创新研发型人员占总员工的比例等作为自变量。  3.控制变量:企业规模及企业经营年限。  根据选取的变量，本文运用回归分析法，建立多元线性回归模型，拟提出以下企业人力资本存量与企业经营效率的关系模型：  *Y*  α 1*X*1 2 *X* 2  3 *X* 3  4 *X* 4  5*SIZE*  6 *AGE*    上式中，Y 为净资产收益率，α为待估截距项，βi 为待估回归系数并表示了相对应的自变量对因变量的边际贡献，X1表示一般生产型人员比例，X2表示技术型人员比例， X3表示管理型人员比例，X4表示创新研发型人员比例，SIZE表示企业规模，AGE表示企业经验年限，为随机项。  中小企业板是一个专职服务于中小企业的市场板块，自2012 年 9月正式成立便得到了迅速的发展，并对中国经济的提升，促进中国经济市场不断完善带来积极的影响。本文的研究对象包括截至某一时段已公布企业年度报告的若干家中小企业板上市公司。数据信息主要来自全国中小企业股份转让系统及巨潮资讯网，这些数据包括多项指标，如企业税后利润、所有者权益、净资产收益率、总资产、注册年份、职工总人数、研发人员数量、技术人员数量、高管人员数量、不同学历层次人员人数等。  多数计量经济学、统计学教程对多元线性回归模型样本容量n的基本要求为n≥30或n达到自变量个数的3到10倍。本文的回归模型中自变量个数为4，本文样本容量拟为50-100个，以此数据为基础进行实证分析是合理的，可满足实证要求。 |
| 2.核心观点（主要内容：初步阐述可能得到的观点及结论）  本文在对企业人力资本分类的基础上考察了中小企业不同类型人力资本存量对企业经营效率的影响。基于若干家中小企业板企业的财务数据，本文在论证过程中,主要运用回归分析法来研究中小企业发展过程中企业内部各类人力资本存量与企业经营效率之间的关系，拟得到如下实证结果：  1.企业一般生产型人力资本存量对企业经营效率产生正面影响。  2.企业技术型人力资本存量对企业经营效率无显著影响。  3.企业管理型人力资本存量对企业经营效率产生负面影响  4.企业创新研发型人力资本存量对企业经营效率产生正面影响。  本文以中小企业板为研究对象，通过对其各项数据和信息的分析来尽可能探究中小企业人力资本存量与企业经营效率的相关性。现阶段我国大部分中小企业都存在着共性问题，如对人力资本的重要性缺乏认识和准确理解、对人才的吸引和培养不足、缺乏科学合理的人力资源结构配置和管理等，这在一定程度上影响了企业人力资本发挥经济作用，从而导致高投入，低效益、低效率等不良经济后果，严重影响了企业经营效率的提高。人力资源配置是否合理直接影响到企业其他经济资源的合理利用和效率。人是理性的“经济人”，对人才进行有效的配置，合理发挥人才的作用是发展企业经济、提高企业经营效率的关键所在。 |
| 3.创新之处（主要内容：简要阐述创新点，比如方法创新、方向创新、观点创新等等）  1.对研究对象的选择。本文以中小企业为研究对象，关注中小企业人力资本对于企业经济发展的推动作用。我国中小企业发展迅速，在国民经济中地位突出，但在发展中也存在一定的问题，本文以中小企业为研究对象，以人力资本为突破口，试图寻找中小企业经济发展的对策。在国内企业人力资本存量与企业经营效率关系的研究中，选取国有大型企业或者沪深主板上市公司作为研究对象的比较多，对于对经济发展愈加重要的中小企业板上市公司的研究则相对缺乏。本文选取公布年报的若干家中小板上市企业作为研究对象，区别于前人的研究对象。中小企业板上市企业是中小企业的优秀代表，同时具有中小企业的一般特征并可提供较完整的相关研究数据，是较为合适的研究对象。中小企业板上市公司与一般中小企业在股权结构、公司治理、人员配置、制度建设、文化等方面有类似的特点，所以将中小企业板上市公司作为研究对象进行研究，对普通中小企业人力资本管理有一定的借鉴意义。  2.对企业经济学中人力资源理论的丰富，对企业人力资本存量进行全面研究。在单次研究中，国内学者通过对如企业家人力资本等某一类企业人力资本研究较多，对企业整体的各种类型人力资本存量及其对企业经营效率的影响研究则不够充分。人力资源不同于物质资源，人力资本不同于物质资本，国内外学者对人力资源的重要性、特征、开发途径、管理制度已经形成系统理论体系，如经济学研究人力资本与经济增长之间的内生关系等。本文根据人力资源的特征属性对企业人力资本进行分类，比较全面地研究了不同类型人力资本存量对企业经营效率的影响，拓宽了研究对象内容，在某种程度上丰富了企业经济学中人力资源理论，为研究更复杂的人力资本对企业绩效的影响机制打下基础。 |

|  |
| --- |
| 4.参考文献（顺序和格式参考模板如下，参考文献应当主要是近5年的相关资料，填写时，删掉以下参考模板）  1、威廉·配第，陈冬野，《政治算术》，北京，商务印书馆，2014。  2、叶德磊，“亚当· 斯密的人力资本思想”，《安徽师范大学学报(人文社会科学版)》,2016年第44(03)期，344页-349页。  3、缑梦龙,孙慧，“人力资本与企业绩效的关系——基于生命周期视角”，《企业经济》,2016年第6期，104页-111页。  4、杨鹏，高素英，许龙，“高管人力资本、员工人力资本对企业绩效的影响——有调节的中介效应分析”，《技术经济与管理研究》,2017年第4期，52页-58页。  5、李晓园，陈武，顾晓，“企业高管团队社会资本对创新能力的影响——以江西省上市公司为例”，《企业经济》，2015年第34(03)期，77页-83页。  6、锁箭，李先军，“中小企业人力资本与企业绩效的实证研究——以中小上市公司为例”，《经济问题探索》，2015年第9期，185页-190页。  7、邓学芬，黄功勋，张学英，周继春，“企业人力资本与企业绩效关系的实证研究——以高新技术企业为例”，《宏观经济研究》，2012年第1期，73页-79页。  8、王红，梁序娟，“人力资本对企业绩效的影响——基于农业上市公司的经验数据”，《企业研究》，2013年第11期，113页-114页。  9、任宇，谢杰，“基于培训视角的人力资本投资与企业绩效——中国非上市工业企业层面的截面数据分析”，《经济经纬》，2012年第2期，130页-134页。  10、魏云飞，“中国企业技术创新与多元化战略选择”，《中国商论》,2018年第36期，185页-186页。  11、金静,刘博,孙明，“企业创新影响因素研究: 一个文献综述”，《武汉商学院学报》,2018年第32(06)期，30页-37页。  12、谷跃兵，“大数据背景下企业人力资源管理模式的革新渠道，《湖北开放职业学院学报》,2018年第31(23)期，110页-111页。  13、常树春，路琳琳，“互联网行业上市公司资本结构与企业绩效相关性研究”，《财务与金融》,2018年第6期，87页-94页。  14、方国辉，“人力资本对企业绩效作用的理论分析”，《全国商情》,2016年第4期，41页-42页。  15、刘勇，“组织绩效与人力资本度量”，《人力资源管理》,2015年第3期，78页。  16、王维，刘伟，“技术创新、人力资本对企业绩效的影响——基于信息技术行业上市公司的实证分析”，《经营与管理》,2016年第8期，116页-118页。  17、高文军，蔚智芳，“人力资本、服务化战略与企业绩效的关系研究”，《经营与管理》,2018年第10期，46页-50页。  18、吕盈，“高绩效人力资源实践与组织绩效的关系研究及对现代企业管理的启示”，《现代管理科学》,2018年第10期，106页-108页。  19、肖挺，“高管团队特征、制造企业服务创新与绩效”，《科研管理》,2016年第11期，142页－149页。  20、李海峥，李波，裘越芳，郭大治，唐棠，“中国人力资本的度量:方法、结果及应用”，《中央财经大学学报》,2014年第5期，69页-78页。  21、张继英，蒋慧侠，“基于模糊方法的创业板上市公司绩效评价”，《开发研究》，2012年第1期，143页-147页。  22、朱焱，张孟昌，“企业管理团队人力资本、研发投入与企业绩效的实证研究”，《会计研究》，2013年第11期，45页-52页。  23、葛晓茜，“战略人力资源管理对企业绩效的影响研究”（非出版物），东北师范大学,2018。  24、周颖，“论李斯特的生产力理论”（非出版物），河北经贸大学,2014。  25、付宇，“人力资本及其结构对我国经济增长贡献的研究”（非出版物），吉林大学，2014。  26、肖千慧，“人力资本投资、人力资本存量与企业绩效的关系实证研究——以创业板企业为例”（非出版物），天津师范大学，2015。  27、“国务院促进中小企业发展工作领导小组第一次会议”，互联网，2018年8月20日，中国政府网,2021年12月。  28、“功以才成，业由才广——习近平的人才观”，互联网，2016年8月15日，新华网，2021年12月。 |

|  |
| --- |
| 5.论文提纲（写到二级标题）  题 目：中小企业人力资本存量对企业经营效率的影响研究  主题词：中小企业；中小企业板；企业人力资本；企业经营效率  第1章 绪论  1.1 研究背景  1.2 研究目的及意义  1.3 研究方法  1.4 研究思路及架构  1.5 论文创新点及不足  第2章 文献综述  2.1 概念厘定  2.2 关于人力资本存量理论研究综述  2.3 关于企业经营效率理论研究综述  2.4 关于人力资本存量与企业经营效率相关性研究  第3章 中小企业板上市公司人力资本存量现状分析  3.1 概念厘定  3.2 中小企业板概况  3.3 中小企业板上市公司人力资本存量特点  3.4 中小企业板上市公司人力资本存量统计分析及面临的问题  第4章 中小企业人力资本存量对企业经营效率的影响的实证分析  4.1 模型设定  4.2 样本选取与数据分析  4.3 实证分析  4.4 结果分析  第5章 研究结论与建议  5.1 本文结论  5.2 管理建议  5.3 未来展望 |