

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： 田瑜

资格证号： 91040357

专业名称： 企业经济学

拟定学位论文题目： 劳动密集型企业薪酬体系设计对其人力资本留存及增值的影响分析

报告日期： 2021/12/30

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）  人力资本在企业绩效管理与发展中占据重要地位。企业人力资本的重要构成就是员工,而人力资本又是企业薪酬管理的主要目标对象。薪酬不但能准确评价人力资本所具有的货币价值,而且也是客观体现人力资本价值的核心载体。研究既能使员工满意又能兼顾企业利益的薪酬体系及其对人力资本的影响已经成为近年来企业薪酬管理的研究重点之一。薪酬体系对人力资本的留存与增值发挥重要的影响，对人力资本发挥着目标、物质与精神等方面的激励作用。  现阶段我国劳动密集型产业主要集中在制造业、农业、纺织业等，在制造业尤为突出，[制造业](https://baike.baidu.com/item/%E5%88%B6%E9%80%A0%E4%B8%9A/523699" \t "https://baike.baidu.com/item/%E4%B8%AD%E5%9B%BD%E5%88%B6%E9%80%A02025/_blank)是国民经济的主体，是立国之本、兴国之器、强国之基。改革开放以来，我国制造业持续快速发展，但与世界先进水平相比，中国制造业仍然大而不强，在自主创新能力、资源利用效率、产业结构水平、信息化程度、质量效益等方面差距明显，转型升级和跨越发展的任务紧迫而艰巨。《中国制造2025》实施方针中强调要人才为本：坚持把人才作为建设制造强国的根本，建立健全科学合理的选人、用人、育人机制，加快培养制造业发展急需的专业技术人才、经营管理人才、技能人才。营造大众创业、万众创新的氛围，建设一支素质优良、结构合理的制造业人才队伍，走人才引领的发展道路。  当前我国制造业企业从业人员整体素质不高、高技能人才短缺、人才创新能力不足、人才流失严重，这也成为制约制造业发展的障碍。从人力资本理论而言，制造行业无论是人才量的留存还是质的提升，都是需要关注解决的问题。有数据显示，中国工人的工资在世界上处于偏下的工资，相比于其他行业也偏低。刚进公司的员工最初动机往往是追求良好的薪资福利，进而希望借助组织资源提升个人能力与价值、同时追求个人发展机会等。近年来，随着我国制造业生产经营成本的提高，我国人口红利优势的逐渐消失，劳动密集产业普遍面临加薪压力，人力成本不断加剧，利润愈来愈薄，招人难、留人难、育人难、平衡企业经济效益与人力成本更是难上加难。企业如何招聘、留住核心的人才,并激发其积极性与主动性使之更好地完成工作成为现代人力资源管理的核心任务,而贯穿这些核心任务的一条主线就是企业的薪酬体系，它能把企业人力资本与货币资本有机结合。  本文旨在研究劳动密集型企业薪酬体系设计对于人力资本的留存与增值的影响，对行业薪酬体系设计提出实践指导性参考意见。 |

|  |
| --- |
| 1. 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？）   目前国内外对于劳动密集型产业内薪酬体系设计对人力资本影响的研究并不多见。在宏观层面，关于人力资本对于企业绩效相关性的研究、薪酬管理对人才留存的研究较多，也有专门针对某一行业的研究，可以为本文研究提供理论支持。  20世纪60年代，美国[经济学家](https://baike.baidu.com/item/%E7%BB%8F%E6%B5%8E%E5%AD%A6%E5%AE%B6/17464" \t "https://baike.baidu.com/item/%E4%BA%BA%E5%8A%9B%E8%B5%84%E6%9C%AC%E7%90%86%E8%AE%BA/_blank)舒尔茨和[贝克尔](https://baike.baidu.com/item/%E8%B4%9D%E5%85%8B%E5%B0%94/10181865" \t "https://baike.baidu.com/item/%E4%BA%BA%E5%8A%9B%E8%B5%84%E6%9C%AC%E7%90%86%E8%AE%BA/_blank)创立人力资本理论，开辟了关于人类生产能力的崭新思路。该理论认为[物质资本](https://baike.baidu.com/item/%E7%89%A9%E8%B4%A8%E8%B5%84%E6%9C%AC/3159623" \t "https://baike.baidu.com/item/%E4%BA%BA%E5%8A%9B%E8%B5%84%E6%9C%AC%E7%90%86%E8%AE%BA/_blank)指[物质产品](https://baike.baidu.com/item/%E7%89%A9%E8%B4%A8%E4%BA%A7%E5%93%81/5099906" \t "https://baike.baidu.com/item/%E4%BA%BA%E5%8A%9B%E8%B5%84%E6%9C%AC%E7%90%86%E8%AE%BA/_blank)上的资本，包括厂房、机器、设备、原材料、土地、货币和其他[有价证券](https://baike.baidu.com/item/%E6%9C%89%E4%BB%B7%E8%AF%81%E5%88%B8/2064993" \t "https://baike.baidu.com/item/%E4%BA%BA%E5%8A%9B%E8%B5%84%E6%9C%AC%E7%90%86%E8%AE%BA/_blank)等；而人力资本则是体现在人身上的资本，即对生产者进行教育、职业培训等支出及其在接受教育时的[机会成本](https://baike.baidu.com/item/%E6%9C%BA%E4%BC%9A%E6%88%90%E6%9C%AC/498896" \t "https://baike.baidu.com/item/%E4%BA%BA%E5%8A%9B%E8%B5%84%E6%9C%AC%E7%90%86%E8%AE%BA/_blank)等的总和，表现为蕴含于人身上的各种生产知识、劳动与管理技能以及健康素质的存量总和。[人力资本管理](https://baike.baidu.com/item/%E4%BA%BA%E5%8A%9B%E8%B5%84%E6%9C%AC%E7%AE%A1%E7%90%86/4951110" \t "https://baike.baidu.com/item/%E4%BA%BA%E5%8A%9B%E8%B5%84%E6%9C%AC%E7%90%86%E8%AE%BA/_blank)综合了“人”的管理与经济学的“资本投资回报”两大分析维度，将企业中的人作为资本来进行投资与管理，并根据不断变化的人力资本市场情况和[投](https://baike.baidu.com/item/%E6%8A%95" \t "https://baike.baidu.com/item/%E4%BA%BA%E5%8A%9B%E8%B5%84%E6%9C%AC%E7%90%86%E8%AE%BA/_blank)资收益率等信息，及时调整管理措施，从而获得长期的价值回报。人力资本是社会进步的决定性因素。明赛尔在其博士论文《个人收入分配研究》中表明，美国个人收入差距明显缩小的根本原因是人们受教育水平的普遍提高，人力资本投入作用明显。以上都说明了人力资本决定收入分配越来越成为社会共识。  微观层面上人力资本收入分配制度主要为企业的薪酬体系设计。与舒尔茨同期的学者先后提出诸多薪酬制度，凯索尔最早提出员工持股计划，随后罗斯等人提出委托代理理论。乔治.T.米尔科维奇在上个世纪80年代将企业发展战略与薪酬管理结合提出战略薪酬模式，并提出薪酬制度设计的基本原则。随后约翰.E.特鲁普曼倡导多样性的整体薪酬计划，并促进非货币报酬、间接性报酬和心理收入等作为薪酬制度的补充。  上述学者对薪酬及薪酬管理的研究起初普遍是基于人力资本的投入和收入分配的角度和理念，来进一步分析如何更好的支付员工薪酬。薪酬及薪酬管理理论与实践的持续发展壮大，也反映出人力资本在经济发展、企业生存等方面的重要作用和不可替代的地位，随着研究的不断加深，西方学者普遍认为人力资本是企业重要的组成部分，人力资本的收入分配逐渐转为微观层面上人力资本参与到企业的剩余分配之中，为适应人力资本的作用不断加大，与之协调的收入分配制度也成为了研究的热点之一。现代学者则认为现代薪酬管理强调薪酬应该是企业战略及价值转化的具体方案，企业特征与实践会影响企业薪酬制度与水平，同事确定薪酬的决定标准也是企业制定薪酬制度的关键。  国外学者对人力资本与薪酬管理的研究广泛而深刻，普遍被接受的观点包括人力资本是企业资源的重要组成部分、人力资本具有经济价值、人力资本的价值是后天努力形成的知识与技能等、人力资本的价值是可以保持的、对人力资本的收入分配主要指薪酬制度的确定、企业薪酬制度应是多样化且注重员工实际需求的等等。  在我国，市场经济从上个世纪70现代末开始实行，90年代初，理论界开始逐渐重视并研究人力资本，从各个层次、各种角度界定人力资本的概念、范围、作用等。李建民、冯子标分别从经济学和管理学的角度分析人力资本，前者认为在社会主义市场经济环境下，建立并发展人力资本市场时推动市场经济发展、提高竞争力的关键，后者创新的提出人力资本的外生价值与内生价值，并从企业管理的角度分析人力资本配置、激励与约束机制。理论界逐步摸索出适合我国市场经济发展战的人力资本的概念与作用，并初步建立李人力资本价值开发、配置流动、激励约束等支付的理论指导。  与人力资本密切相关且会影响人力资本作用发挥的核心使人力资本收入回报问题，人力资本收入回报的核心制度就是薪酬制度。将人力资本、薪酬制度以及企业绩效联系起来，在探讨人力资本价值实现的基础上，分析薪酬制度对人力资本的作用。分别从国有企业、民营企业、高新技术企业、高校等不同类型市场主体的角度，分析薪酬制度对人力资本的作用、激励制度的设计及人力资本价值的实现等（李圆，2013；徐鑫，2009；张学英，2011）。而随着经济环境的变化，企业所处的环境变幻莫测，对人力资本与薪酬制度之间的相互作用开始以微观企业个体为主，以具体公司案例分析为媒介，分析金融危机背景下，不同类型企业薪酬制度设计对其人力资本的影响（梁洪文，2010；卢志婷，2014；秦宝华，2012；伍军，2012）。  国内学者的研究越来越倾向于对企业个体研究或某种类型企业的薪酬制度研究，在研究薪酬制度及其在人力资本的关系过程中，大部分学者都认为社会主义市场经济条件下，人力资本市场的建立与开发、相配套的薪酬制度的建立，都是基于人力资本的价值来考虑。  本文将从经济学的视角，以劳动密集型企业为研究对象，以促进我国制造产业快速发展、升级为目标。 |

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）  论证方法：  1、理论分析法：结合当前国内外已有的研究成果进行理论分析。  2、实证分析法：拟将劳动密集型产业中制造业巨头富士康作为个案，结合当前宏观微观环境进行分析研究。  3、经验总结法：总结个案研究中得出的劳动密集型企业薪酬体系设计对人力资本留存与增值影响的结论，借鉴给同类型的企业经验。  数据来源：  期刊论文、统计数据、书籍、公司对外公布信息、行业资讯等。 |
| 2.核心观点（主要内容：初步阐述可能得到的观点及结论）  薪酬体系对人力资本的留存、增值发挥重要的影响，薪酬体系对人力资本发挥着目标、物质与精神等方面的激励作用。  劳动密集型行业，员工对企业薪酬水平的满意度并非是影响员工留存及发展的最为关键的因素。通过合理的薪酬体系的设计，比单纯提高薪酬水平更能提高员工的留存率、促进员工成长增值，进而促进企业的发展与升级。  在劳动密集型企业的薪酬体系设计框架中，需要有与市场相匹配的固定薪资、同时通过绩效考核匹配薪酬激励、设置非薪酬性激励，牵引员工提升工作效率与个人价值。 |
| 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）  主要创新点在于对制造强国背景下，以劳动密集型产业作为特定研究对象，研究其人力资本收入分配问题。 |

|  |
| --- |
| 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. 书  2．期刊  文跃然，周欢，“从货币报酬思维走向总体报酬思维”，《中国人力资源开发》，2015年第二期，16页~20页。  庄晓杰，“薪酬体系作用于人力资源效率的影响力分析”，《中国商论》，2016(29)，127页-128页。  刘成坤，“人力资本对制造业结构升级的空间效应”，《技术经济与管理研究》，2021(12)，108页-112页。  朱采频，“劳工短缺背景下劳动密集型企业的薪酬管理策略”，《劳动保障世界》，2015(S2)，83页-84页。  刘芳宜，“浅谈人力资源与人力资本的区别及人力资本的增值途径”，《现代国企研究》，2018(14)，143页-150页。  谢铭，“企业薪酬管理体系的设计难点及构建策略”，《企业改革与管理》，2018(20),58-58+63。  黄文琳，“新生代农民工教育福利-一个新人力资本分析框架”，《长治学院学报》，2021,38(06),56-65。  杨飞，“以情感承诺为载体90后员工薪酬满意度对离职倾向影响”，《营销界》，2019(30)，158-161。  3. 某本书中的某章或多个作者主编的会议文集  4. 非出版物  中共中央办公厅 国务院办公厅，《关于提高技术工人待遇的意见》，中华人民共和国中央人民政府网，2018.  中共中央国务院，《新时期产业工人队伍建设改革方案》，中华人民共和国中央人民政府网，2017.  5. 电子出版物或电子来源的资料  雷洋，“企业薪酬体系的构建对人力资本的影响 ——以兖州煤业为例”，山东大学，互联网、2016年第06期，中国知网，2016年5月16日。  楼润平，张昊，麦诗诗，“制造业企业数字化投资与创新绩效：人力资本的中介作用”，《海南大学学报(人文社会科学版)》，互联网，2021年12月30日。  6. 电子论坛的邮件 |
|  |

|  |
| --- |
| 5.论文提纲（写到二级标题）  题 目：  主题词：薪酬体系 人力资本 留存 增值  绪论（引言）  第1章 绪论   * 1. 研究背景与意义   2. 国内外研究现状   3. 研究内容与方法   第2章 相关概念与理论综述   * 1. 劳动密集型产业概念   2. 薪酬体系相关概念与理论   3. 人力资本相关概念与理论   第3章 劳动密集型企业薪酬体系设计对其人力资本留存及增值影响的理论分析与假说  3.1 理论分析  3.2 假说演绎  第4章 劳动密集型企业薪酬体系设计对其人力资本留存及增值影响的实证分析  4.1 样本选择与数据来源  4.2 关键变量的定义与度量  4.3 模型构建  4.4 描述性分析  4.5 相关性分析  4.6 回归检验  第5章 研究结论与对策建议  5.1 研究结论  5.2 对策与建议  5.3 研究不足与展望 |