

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： 熊爽

资格证号： 91040301

专业名称： 企业经济

拟定学位论文题目： 组织隐性人力资本对企业核心竞争力影响研究

报告日期： 2022.1.8

|  |
| --- |
| 1. 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）  人力资本主要由显性人力资本和隐性人力资本两个部分构成。传统的人力资本分析往往注重于显性人力资本而忽视了隐性人力资本，实际上对企业发展起关键性作用的因素是隐性人力资本。企业隐性人力资本的形成、积累、作用发挥的程度则决定了企业的竞争力。拥有独特并富有活力的隐性人力资本的企业因不易被竞争对手仿效，从而能形成更为持久的竞争优势。因此基于当下企业经济发展形势，越发要引起对隐性人力资本的关注。其中隐性人力资本又分为个体和组织人力资本。组织人力资本是指以企业组织为载体、由个人隐性人力资本构成、能为企业长期、持续带来核心竞争力的隐性人力资本。主要包括：情感管理资本，技术研发协同意愿，组织社会关系资本。从企业发展的角度而言，核心竞争力提升是长远发展的关键。因此选题，从个人隐性人力资本如何向组织人力资本转化的角度，组织隐性人力资本如何对企业提升竞争能力来研究分析。  选题主要是基于人力资本理论、隐性人力资本理论，和企业核心竞争力理论为基础的企业能力理论研究。  现实意义：  企业隐性人力资本研究具有重要的选题意义。进入二十世纪九十年代，科技的发展有效地促进了人类进步和经济发展。这期间“人"在推动科技方面发挥了核心作用。所以，实现人力资源向隐性人力资本的高效转化、特别是隐性人力资本价值的转化的研究，对企业制订战略决策乃至实现国家竞争力的提升，都有非常重要的研究价值。而组织隐性人力资本能为企业长期持续性输送具有核心竞争力，带来价值增值，是隐性人力资本的关键构成。 |

|  |
| --- |
| 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？）  从目前查找的文献所得，目前隐型人力资本研究起步于国内，在国外研究相对比较少。目前还缺乏成熟的理论体系。大多学者都集中在概念解释研究和特性的研究阶段。虽然很多学者对人力资本研究颇多，但对隐性人力资本构成维度并加以实证研究很少，对隐性人力资本构成要素及投资、存量、产权、定价、管理深入不够，对企业核心能力的影响到底是直接的还是间接地研究尚待探讨。在文献收集过程中，没有直接收集到关于隐性人力资本对企业竞争力影响的相关论文。因此我通过搜集知网和维普的相关隐性人力资本定义及形成和作用机制，企业竞争力和企业核心竞争力等评价分析的资料，还有相关基础理论来做整合分析。  【人力资本理论】  1)国外人力资本概念把人力资本观点发展成为确定收入和分配的一般理论，过去的文献提出了把人力资本作为研究工具引入新增长理论中实证分析了各国和地区经济增长差异，强调了人的重要性。  2)国内从知识划分的角度，我国一些学者所研究的“人才”资本就具备“隐性资本’’的特性。桂昭明(2015)强调这种隐性人才资本特性具有与人为载体的不可分离性，不可随意转让，与人的生命周期相联系，无限性、受到个人偏好的影响、负载在人体中等，能够给企业带来经济优势，同时具有战略意义。这也是我国本土化研究的创新，并随着我国经济取得的实际成果得到了国外学者的认可。  3)人力资本特性。人力资本作为一种特殊资源，相对非人力资本具有如下特征：1)投资获利性2)主体性和能动性。3)资本性。4)社会性。5)再生性。从以上可知，人力资本兼具有“人力”和“资本"特征，从劳动力角度讲，具有投资收益性和增殖性；从物资资本角度讲，人力资本具有异质性和边际收益性，具有人身依附性。从企业提升能力讲，能够为企业集聚竞争优势。  4)人力资本界定要点。从以上研究总的看来，普遍都认可人力资本是凝结在人身上的知识和技能及其他精神等“人力"。它可以作为获利手段使用的“资本"。通过投资形成，通过对教育培训等投资提高了个人能力和素质，同时提高人力资本载体带来的收益、劳动生产率和产出。认为人力资本是一项增加企业优势，提升竞争力的一项最后资产，对企业具有战略导向性。  【隐性人力资本理论】  国内外学者研究观点不一，但普遍都认为隐性人力资本具有不可替代性及价值增值性。依据本文研究问题，本文界定的隐性人力资本定义是：隐性人力资本是指负载于企业个人身上的心理、特质、经验并能够带来价值增值的潜在能力。经过知识转化个人隐性人力资本形成组织隐性人力资本进而形成企业隐性人力资本，能够为企业持续提升核心竞争力。结合隐性人力资本特性、概念及分类研究，基于知识分类方法和隐性人力资本产  权属性的特征，企业隐性人力资本基于个人和组织层面关系对应划分为个人隐性人力资  本和组织隐性人力资本，这样的划分关系非常适恰和方便研究。有利于认识隐性人力资  本的内部个人和组织关系。  【组织隐性人力资本的定义及构成】  组织人力资本由于个人隐性人力资本依附的是企业组织，所有权向企业组织转移，使用权为组织，投资主体是企业，投资目的是为企业未来的价值增值。阳们因此可定义为，组织人力资本是指以企业组织为载体、由个人隐性人力资本构成、能为企业长期、持续带来核心竞争力的隐性人力资本。主要包括：情感管理资本，技术研发协同意愿，组织社会关系资本。  情感管理资本是认同感知，包括组织惯例，企业文化，认同企业管理制度。技术研发协同意愿资本是企业长期对生产经营产生促进作用的技术、方法和能力共同关注并愿意协同沟通等。主要包括：研发能力关注，业务流程关注，知识产权关注等。组织社会关系资本是企业与顾客之间关系及企业与其外部环境中的利益相关这关系。  组织的组织人力资源管理、组织惯例特性、职业道德、企业文化以及组织社会关系等，属组织隐性人力资本形成的内外部因素。  【企业核心竞争力理论】  过往文献对企业核心竞争力内涵有不同的解释，总结来说是基于企业专有团队隐性人力资本形成能力、隐性知识创新共享能力、隐性人力资本积累能力为维度，能够使企业不断拥有的独特创新能力和不断持续创造高于其他企业持续的经济和社会价值，使其他企业难于及时模仿和赶超，蕴藏于企业内部一种根深蒂固不断强化的的企业隐性人力资本的核心作用。企业核心竞争力具备三种特性，即难以模仿的专有团队形成、持续知识创新共享学习、人力资本积累。  隐性人力资本企业组织内部是通过技术导向不断通过知识转化内化的。知识转化不断形成组织人力资本后通过企业战略导向形成了具有核心竞争力的作用要素，即专有团队隐性资本形成能力、隐性知识创新共享能力，同时经过不断交织转化隐性人力资本积累能力也增强，专有团队隐性人力资本能力是企业核心竞争力的基础；隐性知识创新共享能力提高了核心竞争力的传递机制；隐性人力资本积累能力是核心竞争力的保持手段。  通过检索论文研究分析可见，大多学者都集中在概念分析，研究因素、评价原则和方法、研究学派等方面。对知识转化形成隐性人力资本内在动因及形成结果对企业作用研究比较少。无论何种学派，使之研究都涉及一个共同问题：知识转化机制对隐性人力资本形成途径问题及隐性人力资本对企业作用问题。而基于组织隐性人力资本对企业核心竞争力也有显著的正向作用。 |

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）  基于人力资本理论、隐性人力资本理论和企业核心竞争力理论为基础的企业能力理论，对组织隐性人力资本概念，企业核心竞争力影响评价因素作了定义及维度划分，并综合应用文献研究、调研访谈、问卷调查、以及计量分析法，开展了隐性人力资本对企业核心竞争力的影响研究分析。数据主要从高新技术行业数据和问卷数据为来源分析。思路主要是“提出问题→文献分析→问卷设计→实证研究→得出结论”。 |
| 1. 核心观点（主要内容：初步阐述可能得到的观点及结论）   组织隐性人力资本对企业核心竞争力也有显著的正向作用。 |
| 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）  观点和方法创新：过往没有论文直接针对高新企业组织隐性人力资本对核心竞争力细分维度分析影响作用。运用计量分析实证分析影响关系。 |

|  |
| --- |
| 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]刘英杰．基于隐性知识管理的企业核心竞争力研究华中师范大学硕士学位论文，  2009．   1. 郭殿东．企业隐性人力资本：知识转化与核心竞争力提升[D]．大连理工大学博士学位论文，2019． 2. 岳彬．企业隐性人力资本价值评估方法研究[D]．大连理工大学硕士学位论文，2005． 3. 郭英帝.人力资本、 显性和隐性人力资本辨析［Ｊ］． 理论学刊 ， 2014． 4. 于米.于桂兰．技能型人才隐性人力资本的测定与价值研究-基于吉林省汽车制造 业的实证分析［Ｊ］.人口学刊 ，2012. 5. 郭玉林.硬性人力资本的价值度量［Ｊ］．中国工业经济，2002. 6. 赵鑫.企业家隐性人力资本对科技型创业企业绩效的影响研究[D]．天津财经大学硕士学位论文，2016． 7. 武博，闫帅．知识型企业智力资本对知识创新绩效的影响研究：兼论组织学习能力的中介作用[J]．求索，2011. 8. 胡大立，卢福财，汪华林．企业竞争力决定维度及形成过程[J]．管理世界，2007 9. 周应堂，狄小丽．网络组织结构与企业竞争力分析研究[J]．科技管理研究，2010 |

|  |
| --- |
| 5.论文提纲（写到二级标题）  题 目： 组织隐性人力资本对企业核心竞争力影响研究  主题词：高新企业 组织隐性人力资本 企业核心竞争力  第1章 绪论  1.1 研究背景和意义  1.1.1 研究背景  1.1.2 研究意义  1.2 研究方法、内容和框架  1.2.1 研究方法  1.2.2 研究内容和研究框架  1.3 本研究的创新点  1.3.1 从高新企业角度阐述组织隐性人力资本的内涵  1.3.2 提出了组织隐性人力资本分析的维度划分标准  1.3.3 研究了组织隐性人力资本对企业核心竞争力的影响   1. 文献回顾与综述    1. 人力资本相关研究       1. 人力资本的内涵       2. 人力资本的测度   2.2 隐性人力资本相关研究  2.2.1隐性人力资本的特性和概念界定  2.2.2隐性人力资本构成结构要素分析  2.2.3隐性人力资本维度内在条件分析  2.2.4组织隐性人力资本的定义和构成  2.3 企业核心竞争力相关研究  2.3.1企业核心竞争力的内涵  2.3.2企业核心竞争力的测度  2.4 组织隐性人力资本对企业核心竞争力的影响关系研究  2.4.1 组织隐性人力资本作用机理分析  2.4.2 组织隐性人力资本对企业竞争力具有促进作用  2.4.3 组织隐性人力资本对企业竞争力作用要素分析  2.4.4 组织隐性人力资本对企业竞争力影响的研究路径  2.5 本章小结  第３章 研究构思与假设  3.1 组织隐性人力资本概念界定及测量  3.1.1 组织隐性人力资本构成要素研究假设  3.1.2 组织隐性人力资本测量模型  3.2 科技型企业核心竞争力影响维度划分  3.3 组织隐性人力资本和企业核心竞争力的关系  3.3.1 情感管理人力资本和企业核心竞争力的关系  3.3.2 技术研发协同意愿和企业核心竞争力的关系  3.3.3 组织社会关系和企业核心竞争力的关系  3.4 理论假设模型  3.5 本章小节  第4章 研究设计与实证分析  4.1 问卷设计  4.2 问卷测量内容及预测试  4.2.1 问卷被访者和所在企业基本情况  4.2.2 组织隐性人力资本测度指标  4.2.3 企业核心竞争力测度指标  4.2.4 问卷预测试  4.3 研究方法选择  4.4 测度模型的构建  4.4.1 组织隐性人力资本的测度模型  4.4.2 企业核心竞争力的测度模型  4.4.3 组织隐性人力资本与企业核心竞争力的回归模型  4.5 数据分析方法与程序  4.5.1 调查数据及数据收集情况  4.5.2 样本的描述性统计分析  4.5.3 问卷的信度分析  4.5.4 问卷的效度分析  4.5.5 组织隐性人力资本与企业核心竞争力的影响分析  4.6 结果分析与讨论  4.6.1 假设检验结果  4.6.2 组织隐性人力资本实践应用探析  4.7 小结  第5章 研究结论与展望  5.1 本文主要结论  5.2 管理启示  5.3 本研究的局限性  5.4 后续研究展望 |