

<<我国商业银行行长胜任能力研究>>

图书基本信息

书名：<<我国商业银行行长胜任能力研究>>

13位ISBN编号：9787040275407

10位ISBN编号：7040275406

出版时间：2009-12

出版时间：高等教育出版社

作者：李克文

页数：218

字数：230000

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>

<<我国商业银行行长胜任能力研究>>

前言

公司治理是国内外管理、经济、法律等学术界和实业界共同关注、研究的一个世界性课题。大量企业兴衰存亡的事实表明，公司治理问题已成为制约企业竞争的的决定性因素之一，是保证企业持续发展、高速成长的关键所在。

(一) 公司治理源于两权分离下的委托—代理问题。

从思想渊源上看，最早可以追溯到200多年前亚当·斯密(Adam smith)在《国富论》中触及的代理问题。

但是，真正引起经济及管理学家们对这一问题关注的通常被认为是在1937年伯利(Berle)和米恩斯(Means)合著的《现代公司与私有财产》一书，它被公认为是研究这一问题的开山之作。

自此，公司治理问题开始受到理论界的广泛重视，并逐渐成为人们关注的焦点，许多经济及管理学家开始研究现代公司中股东如何有效地控制和监督经理人员行为等问题。

1975年，威廉姆森(williamson)提出了“治理结构”的概念。

到了20世纪80年代初期，由于美、英等国的敌意接管和公司重组浪潮，以及转轨经济国家公司治理中存在的严重的内部人控制问题。

引起了许多经济及管理学家的重视，经济学文献中开始出现“公司治理”概念，并在西方经济及管理学界逐渐形成了比较完整的公司治理结构理论。

由于公司治理结构被认为是“解决委托—代理问题的一整套制度安排”，很快引起了我国国内一些学者的重视，他们在20世纪90年代初也开始了公司治理的研究，力图从英美模式、德日模式中寻求借鉴与启发。来探索适合中国企业的公司治理模式。

由于大家的努力倡导和积极推动，短短数年，公司治理研究就出现了热潮，且大有一浪高过一浪之势。

在这个过程中，学术界对公司治理实质问题的看法也逐渐形成：一是强调企业所有权和企业所有者在公司治理中的主导作用；二是强调公司治理结构的相互制衡，认为公司治理的要旨在于划分股东、董事会、经理人员和监督机构之间的权力、责任和利益，形成相互制约的关系。

<<我国商业银行行长胜任能力研究>>

内容概要

本书运用理论假设和数量分析相结合的研究方法开发出我国商业银行行长的胜任能力模型，实证分析了我国商业银行行长的激励问题对银行绩效的影响，在此基础上，提出构建基于胜任能力的我国商业银行行长的薪酬激励和精神激励机制。

我国商业银行行长的胜任能力模型由知识、技能、能力、人格和动机等五个不同维度的构件组成，不同构件在模型中所占的权重不同。

在我国商业银行行长的胜任能力模型中，知识和技能构件是基础，动机、能力和人格构件是核心。本书提出，目前我国商业银行行长的薪酬激励对银行绩效具有显著影响，而精神激励则没有显著影响；根据需要理论、目标理论和期望理论，提出基于胜任能力设计行长的薪酬激励和精神激励机制。本书对于完善我国商业银行行长的激励结构有着积极的意义；对银行业管理者、企业管理者、政府机构的管理者具有一定的借鉴意义，对相关领域的学者，也具有一定的参考价值。

<<我国商业银行行长胜任能力研究>>

作者简介

李克文，管理学博士，主要研究方向为金融机构治理、国有企业经营者激励约束机制；曾参与国家级、省部级课题十余项，在核心期刊发表学术论文数十篇；任南开大学公司治理研究中心金融机构治理研究室研究员、中德住房储蓄银行公司金融部总经理。

<<我国商业银行行长胜任能力研究>>

书籍目录

第一章 绪论 第一节 商业银行的产权制度改革 第二节 商业银行行长的角色转换 第三节 商业银行行长的职务特征 第四节 本书的主要内容第二章 胜任能力与经营者激励理论回顾 第一节 胜任能力理论回顾 第二节 胜任能力模型构建方法评介 第三节 经营者激励理论回顾第三章 商业银行行长的胜任能力模型 第一节 胜任能力模型构件的选择 第二节 构建我国商业银行行长的胜任能力模型 第三节 胜任能力模型指标权重体系的构建第四章 国内外商业银行行长的激励现状 第一节 国外商业银行行长的薪酬激励 第二节 我国商业银行行长的激励现状与问题 第三节 我国商业银行行长激励不足对银行绩效的影响分析第五章 商业银行行长胜任能力模型在绩效激励中的应用 第一节 商业银行行长胜任能力与绩效激励的关系 第二节 基于胜任能力的商业银行行长薪酬激励 第三节 基于胜任能力的商业银行行长精神激励附录 附录1 德尔菲专家胜任能力指标征询表 附录2 德尔菲专家胜任能力指标第三轮评判结果统计表 附录3 我国企业经营者胜任能力模型模板 附录4 我国商业银行治理及行长胜任能力调查问卷参考文献后记

<<我国商业银行行长胜任能力研究>>

章节摘录

贝克尔弥补了舒尔茨宏观研究的缺陷，他着重从微观角度对人力资本进行了具体研究，提出了三个方面的理论：一是人力资本的生产理论，即人力资本的供给状态；二是人力资本的分配理论，探讨人力资本收益分配规律；三是人力资本与职业选择问题，由此构筑起人力资本理论的基本框架。

贝克尔的研究使人力资本理论系统化，特别是他对人力资本与收益分配关系的研究，揭示了人力资本之所以以资本要素形式出现在生产过程的本质要求。

后来，完整的人力资本—收益模型是由明赛尔（Mincer）发展起来的。

明赛尔（1958）把一个人看做是在生命每一刻都在做出人力资本投资的选择，那些选择较多人力资本投资的人，年轻时以领取较低收益作为他们的选择，年老时则以较大收益形式获得他们预先投资的收益。

他通过模型证明，这实际上是水平的经历—收益曲线和倾斜的经历—收益曲线之间的一种选择。

人力资本理论对经济学的贡献在于它突破了传统理论关于资本同质性的假设，不仅把劳动力看成是重要的生产要素，而且强调了它是一种资本。

人力资本所有者与物质资本所有者一样，在交换中都是平等的商品所有者，在生产中都是平等的投资者，进而在分配中也应得到除劳动补偿——工资外的剩余权益。

这就正确解释了人力资本所有者以何种形式参与企业收益分配的问题。

按照“利益相关者论”的通解，企业是一种“关系契约”的网络。

在这种网络中，拥有独立产权和契约自由以及某种相通意识或共同目标的要素所有者即“利益相关者”，按照正式或非正式的规则，形成特定的所有权结构来共同分担责任、分配权力和分享利益，并把要素组合起来形成专业化组织，在不确定的市场环境中进行生产经营，在动态成长和发展过程中根据约束条件的变化不断调整责、权、利关系。

<<我国商业银行行长胜任能力研究>>

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>