

<<把激励搞对>>

图书基本信息

书名：<<把激励搞对>>

13位ISBN编号：9787115138330

10位ISBN编号：7115138338

出版时间：2005-10

出版时间：人民邮电出版社

作者：赵民

页数：196

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>

## <<把激励搞对>>

### 内容概要

本书直面当今中国经济力量中最有活力和最有潜力的群体之一——国有企业管理者，以及他们所面临的激励问题。

本书从专业的角度，系统、深入地研究了国有企业管理者的历史发展、群体现状、激励困惑、激励改革方向和激励改革方案，总结了三大类共十大激励模式：年薪制、经营者持股、股票奖励、延期支付、业绩股票、业绩单位、股票期权、股票期股、股票增值权和虚拟股票。

本书适合各级政府的国资企业管理人员、企业家及企业中高层管理者阅读，也可作为企业管理研究人员、咨询人员、大专院校人力资源管理专业师生的参考书，对企业激励机制感兴趣的人士读此书也会有所帮助。

## <<把激励搞对>>

### 作者简介

赵民，新华信集团正略钧策企业管理咨询有限公司创始人、董事长兼总裁。

曾被世界最大和最有影响力的企业家组织——瑞士达沃斯“世界经济论坛”评为100名“2001年全球未来领袖”之一，是第一位也是迄今为止惟一一位被“世界经济论坛”授予此荣誉的中国管理咨询专家。

曾被美中关系全国委员会评选为中美两国各12名杰出青年代表之一，是惟一一位被授予“美中杰出青年”称号的中国管理咨询专家。

曾先后受到党和国家领导人胡锦涛、曾庆红、钱其琛、唐家璇和王兆国等人的接见，曾应邀出席中华人民共和国国庆招待会。

现任北京科技咨询业协会理事长，是中国科技咨询行业第一位民主选举产生的行业协会理事长。

出版的主要著作有《决战》、《抢位》、《改造董事会》。

陈立华，毕业于南京大学经济系，新华信集团正略钧策企业管理咨询有限公司咨询顾问、研究部经理。

曾多次参与大型企业战略规划和内部管理体系、高管激励、企业文化的研究和咨询项目，以及城市战略规划和城市营销等咨询项目，负责多个针对国有企业和上市公司的研究项目。

## &lt;&lt;把激励搞对&gt;&gt;

## 书籍目录

第1章 资源与力量	11	1.1 中国现代社会的阶层演进	21	1.1.1 主导当今城市社会的七个主流阶层	31	1.1.2 中国社会阶层演进的特点	41	1.2 中国国有企业管理者阶层	61	1.2.1 中国国有企业管理者阶层的构成	61	1.2.2 中国三代国有企业家	101	1.2.3 中国国有企业管理者阶层的特性	15												
第2章 问题与困惑	272	2.1 中国国有企业管理者的选拔困惑	282	2.1.1 国有企业管理者的行政委任制	282	2.1.2 国有企业管理者行政委任制的缺陷	292	2.2 中国国有企业管理者的战略困惑	322	2.2.1 “做大”和“做强”的困惑	322	2.2.2 “一元化”和“多元化”的困惑	402	2.2.3 创新和风险的困惑	422	2.3 中国国有企业管理者的伦理困惑	452	2.3.1 与政府关系的伦理困惑	452	2.3.2 商业游戏和良心品质的伦理困惑	552	2.4 中国国有企业管理者的薪酬困惑	572	2.4.1 中外企业管理者的薪酬差距	572	2.4.2 中国国有企业管理者的收入构成	62
第3章 机制与革新	653	3.1 中国国有企业管理者激励的约束环境	663	3.1.1 国有资产流失的防范机制	663	3.1.2 国有资产流失的深层次原因	693	3.1.3 政府服务环境的塑造	723	3.1.4 企业支出机制的规范	753	3.2 中国国有企业管理者的IO大激励模式	783	3.2.1 年薪制	783	3.2.2 激励机制的其他9种模式	823	3.3 中国国有企业管理者激励的实施平台	893	3.3.1 中国国有企业管理者激励的改制平台	893	3.3.2 中国国有企业管理者激励的治理平台	99				
第4章 模式与实施	1074	4.1 以快速为目标的激励模式	1084	4.1.1 案例：丰华集团业绩股票激励方案	1084	4.1.2 以业绩为基准激励的特点	1154	4.1.3 以业绩为基准的两种激励模式	1174	4.2 以长期为目标的激励模式	1234	4.2.1 案例：行锐公司股票期权激励方案	1234	4.2.2 以长期为目标激励的特点	1334	4.2.3 以长期为目标的三种激励模式	1354	4.3 以简便为目标的激励模式	1534	4.3.1 案例：金色公司虚拟股票激励方案	1534	4.3.2 以简便为目标激励的特点	1594	4.3.3 以简便为目标的虚拟股票激励模式	162		
附录1 企业国有产权转让管理暂行办法	171	附录2 中央企业负责人经营业绩考核暂行办法	183																								

## &lt;&lt;把激励搞对&gt;&gt;

## 章节摘录

社会每一次变革，都会导致这个社会的主体波澜起伏，或者暗流涌动。

始于1979年的改革开放政策，是距中国社会最近、最真切的一次社会变革，也与中国13亿人民的利益攸关。

经济大潮的激流冲击的地方，有欢呼、有赞许、有沉默、有失落，也有短暂的疼痛。

无论如何，改革的潮流奔腾而来，洗刷这个社会的各个层面。

在史书中，改革必定要被记载为一场伟大的转化运动。

社会在转型，经济在转轨。

无论是纠正历史错误，还是建造一种新模式，改革都在推动中国在世界惊叹的目光中急速前进。

在社会结构方面，中国由传统社会向现代社会转型，由农业社会向工业社会转型；在经济发展方面，中国从计划经济体制下的双轨制到向市场主导转化，经济调整工具从“政府的指挥棒”转为“市场看不见的手”。

对于社会的单细胞“人”来说，最直观的感受是自己处于这个社会中的地位。

从媒介口号、他人的目光到自身的钱袋子，每个人用各种指标衡量着自己在这个社会群落中的位置。

有人感叹，一目扫天下的感觉不存在了；也有人微笑以对，从此由我天地宽。

是的，社会在转型，经济在转轨。

这是一个隆重的大时代，发生着隆重的大事件。

改革推进的两个层面的转化，具体带来了社会阶层的上浮和下沉、演进和发展。

新阶层在涌现。

见诸于报章媒体的词汇，“白领阶层”、“企业家阶层”和“公务员阶层”等，不一而足。

尽管区分和命名的标准各不相同，然而一个定律却是一定的。

第一，社会的中间层在不断扩大；第二，每个阶层都要求获得与其地位相匹配的利益，一旦利益不匹配，这些阶层就将在社会的肌肉纤维处断裂，这个阶层，就有可能成为社会的负推动力。

.....

## <<把激励搞对>>

### 媒体关注与评论

本书分析了我国国有企业的优势和现存的问题，在关注、理解国有企业及其管理者的基础上，提出了国有企业进行体制和机制创新的一些思路。

国有企业薪酬改革是国有企业改革的重点和难点。

本书作者在长期的咨询实践中对此进行了深入的研究，并获得了很多具有创造性的成功案例和经验。本书精选了一些大型企业薪酬改革的经典案例，为广大国有企业、事业单位提供了一条现实可行的薪酬改革和有效激励的通道。

<<把激励搞对>>

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>