

<<对“理性”和“自利”的反思>>

图书基本信息

书名：<<对“理性”和“自利”的反思>>

13位ISBN编号：9787208096578

10位ISBN编号：7208096570

出版时间：2010-12

出版时间：上海人民出版社

作者：阮青松

页数：116

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>

<<对“理性”和“自利”的反思>>

内容概要

现有的企业经理层激励约束问题的研究大都建立在理性、自利“经济人”假设基础上，但行为经济学和实验经济学的研究证明不完全理性、非纯粹自利行为广为存在，且具有不可忽略的激励涵义。本书研究了不完全理性、非纯粹自利行为对企业经理层激励约束问题的影响，将经理人不完全理性、非纯粹自利行为的研究纳入企业经理层激励约束问题的分析框架中，旨在对传统的分析框架做一扩展和补充，使得对这一问题的研究更加深入和全面。

<<对“理性”和“自利”的反思>>

作者简介

阮青松，36岁，同济大学经济与管理学院副教授，硕士研究生导师；毕业于上海交通大学安泰经济与管理学院，获得博士学位，曾在北京大学中国经济研究中心和光华管理学院学习与从事研究工作；目前已经在国内外重要学术刊物上发表论文20多篇，编写教材1部，主持田家级、省部级以及企业咨询课题20多项。

<<对“理性”和“自利”的反思>>

书籍目录

第一章 绪论 一、问题的提出 二、问题研究的意义 三、本书内容的结构安排 四、研究方法和特色
第二章 企业经理层激励约束问题研究的发展及其评述 一、本章引言 二、研究经理层激励约束问题的传统经济学理论 三、经理层激励约束机制研究 四、近20年来国外对经理层激励约束问题的研究的热点 五、国内研究状况 六、本章小结
第三章 “经济人”假设的起源、演化、争论与发展 一、本章引言 二、“经济人”假设的起源与演化 三、“经济人”假设的争论与发展 四、行为经济学和实验经济学在验证“经济人”假设方面的进展 五、本章小结 六、附录：“社会人”假设和“自由人”假设
第四章 公平偏好及其对企业经理层薪酬激励的含义 一、本章引言 二、对自利假设的经验观察和实验检验 三、包含公平偏好的理论模型 四、包含公平偏好的企业经理人薪酬激励模型 五、本章小结
第五章 “冲动”的经济含义与转轨时期国企经理的改革行为 一、本章引言 二、人的冲动行为 三、对冲动行为的传统理论解释及其缺陷 四、一个国企改革真实案例 五、一个递减的贴现率理论及其对国企经理人改革冲动行为的解释 六、对贴现率和跨时选择行为的研究 七、本章小结
第六章 社会认可及群体规则对企业经理层的影响 一、本章引言 二、管理学对社会认可动机的研究 三、经济学对社会认可动机的研究 四、社会认可与社会规范和群体规则 五、对中国经济转轨时期国企领导班子建设的一个模型分析 六、本章小结
第七章 对经理人实际行为的调查分析及政策建议 一、本章引言 二、对经理人公平偏好的调查分析 三、对经理人贴现率的调查分析 四、对经理人社会认可动机的调查分析 五、对企业经理人激励约束的政策建议 六、本章小结
第八章 总结与思考 一、总结 二、对企业经理层激励约束政策的思考 三、对企业经理层激励约束进一步研究的思考 参考文献 后记

<<对“理性”和“自利”的反思>>

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>