第一图书网, tushu007.com

<<最优薪酬结构安排与股权激励>>

图书基本信息

书名：<<最优薪酬结构安排与股权激励>>

13位ISBN编号：9787302160854

10位ISBN编号：7302160856

出版时间：2007-9

出版时间：清华大学

作者：谢作渺

页数：274

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

内容概要

管理者持股激励一直是业界关注的一个热点问题，在学术界和企业界经常听到不同的声音，争论焦点集中在持股对管理者是否有激励作用。
实践表明，很多时候管理者持股并不产生激励，原因到底出在哪里？
本书认为管理者应该分享企业剩余索取权，也就是说管理者持股是有必要的，但持股多少，在什么条件下持股，在不同的情况下持多少量最合适等是我们最关心的问题，也是本书所探讨的重点问题。
在给予管理者的薪酬结构中，应该使用较多的股权和较少的薪资进行组合，还是使用较少的股权和较多的薪资进行组合？
有没有一种组合能使管理者的薪酬结构达到最优化的状态？
答案尽在本书中，书中通过理论研究和实践检验，给老板或股东提供了一个明确的最优激励组合方案，并回答了在什么情况下以何种手段调整这个组合方案使得激励最大化。
本书旗帜鲜明地指出如何在最优薪酬结构安排下使用股权进行激励，建立了实践中要不要使用股权来激励的判断标准，探讨了提供股权激励进需要考察的相关因素，对企业实践具有重要的指导意义。

作者简介

谢作渺，男，汉族，中国人民大学管理学硕士，清华大学管理学博士和中央民族大学法学博士。
现任中央民族大学管理学院副教授．硕士研究生导师。
主要从事人力资源管理和创业创新等方面的研究。
曾参与国家社科基金项目和863项目子课题研究；主持完成国家民委、北京市软科学等项目；目前正在主持国家社科基金项目和北京市哲学社会科学“十一五”规划项目等多个课题研究。
参与多家企业实践性课题研究．并承担国内数家知名企业的常年管理顾问任务。
在《企业管理》、《光明日报》等报刊杂志上发表论文40多篇。
出版《企业如何防范风险》等著作5部和《公司再造》等译著2部。

书籍目录

第一章　激励是企业成功的基础第一节　管理者是企业关注的对象第二节　管理者是推动企业成功的关键一、企业战略目标的制定者二、企业战略目标的解码者三、企业战略目标的实施者四、企业文化的建立者第三节　国内外大公司的管理者的激励方式一、微软公司—低工资高股权制二、TelIabs公司——员工优先持股制三、Qwest公司——非限制性股权激励制度四、宝钢股份——限制性股权激励五、双鹭药业——期权激励六、建设银行——股票增值权计划七、苏宁电器——股票期权激励第四节　管理者激励与企业成功一、现代企业管理者为什么需要激励二、如何激励现代企业管理者第五节　管理者工作的原动力一、什么是管理者工作的原动力二、激励是实现管理者工作原动力的有效手段第六节　激励的相关理论一、内容理论二、过程理论第二章　管理者激励的动力与约束第一节　管理者参与分享企业剩余第二节　万科公司的股权激励二、限制性股权激励模式三、万科公司股权激励的示范意义第三节　企业剩余索取权分享形式第四节　分享企业剩余的潜规则一、分享企业剩余与创造企业剩余相统一二、分享企业剩余与承担企业风险相统一第五节　股权结构安排与管理者激励一、管理者对企业贡献边界的模糊性，使其难以准确计量测算二、信息的不对称性，使所有者不可能确切了解管理者所作所为三、契约的不完备性，使所有者不可能事先预测和规避管理者的败德行为四、行为的不可观察性，使管理者倾向于最大化自己的利益第六节　管理者的激励与约束分析第三章　管理者股权就一定激励吗第一节　管理者激励的方式一、非报酬性激励方式二、报酬性激励方式第二节　管理者的持股激励第三节　股权激励的特征一、收益性二、风险性三、最后偿还性第四节　四问管理者持股激励一、股权激励不重要吗二、股权激励真的重要吗三、股权激励不能提高公司业绩吗四、股权激励真能提高公司业绩吗第五节　管理者持股激励陷阱一、理论研究：管理者持股与公司价值二、实践研究：管理者持股与公司价值三、股权陷阱：管理者股权激励的悖论……第四章　管理者持股激励陷阱的防范第五章　管理者最优薪酬结构设计第六章　影响管理者最优持股激励的因素及对策第七章　管理者预期与最优薪酬结构的实践、附录　数据资料的统计

第一图书网, tushu007.com

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