

<<所有者与经理人双向激励约束机制研>>

图书基本信息

书名：<<所有者与经理人双向激励约束机制研究>>

13位ISBN编号：9787500471608

10位ISBN编号：7500471602

出版时间：2008-10

出版时间：杨淑君 中国社会科学出版社 (2008-10出版)

作者：杨淑君

页数：259

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>

前言

出资者与经理人是企业的两个利益主体，传统的经济学、管理学都认为企业归出资者所有，出资者是企业的所有者，半个世纪以来，理论界一直站在所有者的立场上，研究经理人的激励约束机制。

然而大量的事实证明，出资者与经理人都有不守信用的企图和行为，本书站在所有者与经理人双边平等的立场解析双边关系，认为企业是出资者与经理人共同创造的，出资者具有货币资源优势，经理人具有智力资源优势，双方是经营资源互补的合作竞争关系，双方的关系是互动的，在这个认识基础上，本书提出企业应当建立所有者与经理人双向激励约束机制的新观点。

本书研究的问题是根据当代一些企业经理人的职业发展境遇提出的。

进入21世纪以来，中国建立现代企业制度，崛起了一批企业经理人，这些人凭借自己积累的企业管理能力，在不同的企业担任高层管理职务，打造出了一片事业天地，不仅实现了自己的理想价值，同时也为社会作出了贡献。

但也有一些人的境遇不容乐观，事业上不成功不是因为他们不努力或不具备管理企业、止的能力，而是由于经理人在与企业出资者的合作过程中处于弱势而受到伤害。

受伤害的经理人差不多有着类似的经历，他们是在得到了一些企业公开招聘高层经理的信息后，认为有适合自己发展的机会，才去应聘企业的高层管理职务的，企业出资者对他们进行了一番考察后，双方签订聘用合同。

一般开始一段时间，双方合作不错，出资方依靠经理人的智力，经理人依托出资者提供的经营资本，共同打造的企业也因为双方良好的合作迅速成长壮大。

然而好景不长，当企业有了一定的发展基础或有了一些起色，双方在进一步执行聘用合同或在进一步的企业剩余分配中出现分歧，双方发生矛盾。

在经理人与出资者利益竞争中，有人已经研究了许多的经理人腐败现象，也有还不被学术界重视的出资者恶意“炒”经理现象。

在解决出资者恶意“炒”经理的纠纷过程中，由于企业是出资者所有的，经理人因为没有资本所有权往往处于劣势，有的甚至不能按照原有的合同约定获得应有的报酬，在企业经理人市场劳动保护法规还很不完善的情况下，经理人的利益很难受到保护。

<<所有者与经理人双向激励约束机制研>>

内容概要

《所有者与经理人双向激励约束机制研究》运用委托代理理论分析所有者和经理人的合作竞争，提出了双方互为委托人又互为代理人的双向委托代理关系的新观点，以此为基础指出企业应建立所有者与经理人双向的激励约束机制。

书中借鉴国内外企业治理经验，构建了适应我国企业管理水平的所有者与经理人双向激励约束机制方案。

所有者与经理人是企业的两个利益主体，理论界和企业一直关注建立对经理人的激励约束机制，而大量的事实证明，所有者和经理人都守信用的企图和行为，双方的关系是互动的。

作者简介

杨淑君，女，1957年3月生，现任河北经贸大学会计学院院长、教授，中国会计学会理事。1982年获电气自动化工程专业工学学士，1993年获北京科技大学管理学硕士，2005年获天津大学管理学博士。

1987年至今在河北经贸大学任教，从事管理学教学与科研，历任河北经贸大学教务处副处长、经济管理学院院长、会计学院院长等职。

在《工业经济》等刊物发表学术论文50多篇，出版学术著作、教材8部，获得省、部级社会科学研究成果、教学研究成果奖3项，主持多项省、部级管理学科研究立项课题。

书籍目录

前言第一章 所有者与经理人的合作与竞争——一个新的学术研究视角第一节 研究问题观察第二节 研究方法
与路线第三节 基本观点与创新上篇 所有者与经理人双向激励约束机理分析第二章 所有者与经理人双向激励约束机制研究基础第一节 激励约束问题的研究核心与研究目标第二节 调整所有者与经理人利益关系的主要观点第三节 国内外研究历史与现状分析第四节 观点小结第三章 所有者与经理人双向的委托代理关系解析第一节 标准的委托代理理论模型第二节 一个委托代理理论解释悖论及原因第三节 所有者与经理人委托代理关系新解第四节 一般的双向委托代理关系合作决策模型第五节 所有者与经理人合作决策模型第六节 观点小结第四章 合同期望效用及其实现第一节 所有者和经理人的合同期望效用第二节 所有者与经理人的谈判过程分析第三节 所有者与经理人的谈判力分析第四节 最优合同的特征第五节 观点小结第五章 信用期望效用及其实现第一节 信用问题产生的原因与形式第二节 所有者与经理人的信用效用函数第三节 所有者与经理人的信用行为博弈第四节 所有者与经理人的信用评价与信用建设第五节 观点小结下篇 所有者与经理人双向激励约束机制设计第六章 所有者与经理人双向激励约束机制设计原理第一节 双向激励约束机制的内涵第二节 双向激励约束机制环境第三节 双向激励约束机制运行机理第四节 双向激励约束机制设计第五节 双向激励约束机制均衡第六节 观点小结第七章 我国企业所有者与经理人合作情况分析第一节 所有者与经理人合作中存在的问题第二节 所有者与经理人合作存在问题的原因分析第三节 所有者与经理人合作的难点分析第四节 观点小结第八章 经理人合同期望回填机制——一个综合EAV、ESO、谈判和双向激励约束理念的方案构想第一节 EVA激励机制借鉴第二节 ESO激励机制借鉴第三节 我国企业重塑所有者与经理人利益关系的经验借鉴第四节 经理人合同期望回填机制构建第五节 观点小结第九章 经理人的市场化与所有者的市场化——一点学术研究展望第一节 调整所有者与经理人利益关系的指导思想第二节 创造所有者与经理人双向激励约束的市场环境第三节 观点小结参考文献附录后记

章节摘录

第一章 所有者与经理人的合作与竞争——一个新的学术研究视角第一节 研究问题观察一 问题提出
自从企业里出现了“经理人”的概念和“经理”职务，便有了经理人与所有者的矛盾和冲突，我们经常看到一些经理人不守信用的案例。

在企业里，存在着经理人不守信用的问题，也存在着所有者不守信用的问题。

在企业调查中，笔者观察到所有者不守信用的案例，特别在一些私营企业中并不少见。

例如，一个私营企业业主，为了企业的发展，雇用了经理开发一个项目，谈好了开发业务和报酬条件，当业务基本开展起来或上了运行轨道，业主感到自己的知识和能力能够掌控企业经营命脉的时候，经常会发生业主以各种借口“炒”经理的事情。

在所有者恶意“炒”经理时，往往是不能按照约定给予经理人等价的劳动报酬，这时，经理与业主就发生了冲突，解决劳资纠纷的方式无论是打官司还是私了，最终结果是业主和经理散伙了。

在解决劳资纠纷的过程中经理经常处于冲突的劣势地位，因为经理没有资本所有权，在当今中国的就业市场低迷和职业经理人市场劳动保护法规还很不完善的情况下，经理的利益很难受到保护。

这是一个典删的所有者背叛的案例，除此之外，还有其他企业常见的所有者背叛的情况，例如所有者不能按合同兑现经理人的报酬，不承担为经理人应尽的义务等。

后记

人到中年，攻读博士学位，我首先体会了苦和难。

多少次想放弃，是赵黎明老师热情的鼓励和悉心的指导，使我一次次战胜困难，继续做下去。

赵老师敏锐的思维，博学的知识，谦和的态度，让我体会了长者的宽容，学者的风采。

能成为赵老师的学生，我深感荣幸和温暖。

在学习期间，除了我的导师以外还得到天津大学多位任课老师的指导，天津大学管理学院丁俊丽老师，我的同学任彪，学生吴伯芹都给予我许多帮助，在此向所有帮助我的老师们和同仁表示最诚挚的谢意。

媒体关注与评论

本书从一个新的视角，观察企业所有者与经理人的合作与竞争，提出了一个解释所有者与经理人互动关系的新观点，认为企业所有者与经理人具有双向的委托代理关系。

作者运用传统的委托代理理论，分析了企业所有者与经理人合作与竞争机理。

结合我国的国情，以直接调查的第一手资料，分析了我国企业出资者与经理人合作竞争中存在的问题，借鉴国内外企业治理的经验，对企业建立所有者与经理人双向激励约束机制的设计原理、方法和工作程序进行了有益的探讨，已经初步形成的一些研究结论对企业管理实践有积极的指导意义。

——赵黎明 本书研究内容在理论和实践两个方面都很有意义。

作者能够从所有者与经理人两个方面探讨双向的激励约束问题，相对于传统的经济学、管理学中主要偏向研究所有者对经理人单向的激励约束理论是一个创新。

本书基本立场鲜明，对前人的理论运用比较得当，对自己提出的理论观点阐释比较严谨，数学分析比较规范。

作者提出的双向委托代理、合同期望效用、信用期望效用、谈判力等概念和数学模型，揭示了企业出资者与经理人之间建立合同与建立信用的过程，这也是企业管理实践中必须要处理好的事关未来发展命运的问题。

——黄群慧

编辑推荐

《所有者与经理人双向激励约束机制研究》作者运用传统的委托代理理论，分析了企业所有者与经理人合作与竞争机理。

结合我国的国情，以直接调查的第一手资料，分析了我国企业出资者与经理人合作竞争中存在的问题，借鉴国内外企业治理的经验，对企业建立所有者与经理人双向激励约束机制的设计原理、方法和工作程序进行了有益的探讨，已经初步形成的一些研究结论对企业管理实践有积极的指导意义。

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>