第一图书网, tushu007.com

<<国有企业经营者激励约束研究>>

图书基本信息

书名：<<国有企业经营者激励约束研究>>

13位ISBN编号：9787501786855

10位ISBN编号：7501786852

出版时间：2008-7

出版时间：中国经济出版社

作者：张玉清，李春玲　著

页数：287

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

改革开放以来，我们一直在寻求发展社会主义市场经济所必需的企业经营者激励与约束机制。从最初的效益奖励、盈亏包干，到部分企业试行年薪制、经营者持股、股票期权，所采用的“松绑”、“放权”、“让利”和“搞活”等办法，都是试图调整企业分配关系，通过给予企业和经营者各种各样的激励约束，来理顺国有企业委托代理关系，调动经营者和企业的积极性。

从某种意义上说，我国经济体制改革、国有企业改革的历史，也是探索建立国有企业经营者有效激励约束机制的历史。

但由于我国市场的建立是一个不断探索、不断修正、不断健全的过程，因此从总体看，现行经济体制尚不尽完善、公司治理结构尚不尽规范、法律制度尚不尽健全，经营者薪酬制度尚不尽合理，导致激励约束不足，经营者人力资本不能充分按照生产要素分配原则参与分配，企业经营者缺乏积极性、创造力和工作激情，短期行为严重并常常损害企业利益，造成国有资产流失，或者弃职他就，人才流失，进而降低国有企业的竞争力，在不断进行的经济结构调整、企业重组中落伍，影响到我国国有企业改革的进程。

我们正处于完善社会主义市场经济体制和加快推进现代化建设的历史时期，经济和社会领域的一些热点和难点问题直接和间接的反映在收入分配方面，尤其是企业经营者的薪酬水平方面。

以建立现代企业制度为方向的国有企业改革，在进入攻坚阶段以后所面临的深层次问题，就是加强对经营者的激励约束问题。

内容概要

本文以我国国有企业经营者激励约束问题为研究对象。
国有企业是我国国民经济的支柱，始终控制着国民经济命脉，我国一直把国有企业的改革放到中心位置。
国有企业委托人如何设计一种激励约束机制，激发经营者的积极性、主动性和创造性，并约束其行为的消极方面，促进企业持续健康发展，实现国有资产保值增值，已成为当前中国国有企业改革实践中越来越普遍关注的一个热点和难点问题。
本文利用历史研究，定性分析与定量研究相结合，比较分析与综合归纳相结合的方法，从我国国有企业的性质和管理的特点出发，根据国有企业改革的现实条件和实践的进程，借鉴发达市场经济国家关于企业经营者激励约束理论和实践，对我国国有企业经营者激励约束问题进行了系统、全面地分析，对国有企业委托代理关系、年薪制、股权激励、经营者监督约束等关键问题和主要形式进行了深入、细致的探讨，对这些问题的研究集中反映了我国国有企业改革与发展的客观要求，具有重要的现实意义和理论意义。
　本文的创新之处主要体现在以下五个方面：一是根据我国国有企业改革实践和现实条件，提出应正确把握构成激励约束的五大因素即激励约束主体、客体、方法、目标和环境的关系，并具体论证了国有企业经营者的特殊性、文化道德、国有企业相关制度及企业市场环境等影响因素对建立有效的激励约束机制的重要性。
二是结合年薪制在我国的实践，提出年薪制仍是目前我国国有企业激励约束机制的现实选择。
将年薪分为基本年薪和风险年薪，分别是经营者一般劳动要素投入和人力资本要素投入所得。
并就如何明确激励主体和对象、设计年薪方案和年薪构成、建立完善业绩考核指标及办法、规范职务消费及创造良好的外部环境和完善配套改革措施等方面提出了有针对性的思路和建议。
三是针对政府或国资委行为的局限性，提出了政府或国资委在激励约束过程中角色行为取向。
即工作重心应转向研究制定宏观政策、具体操作应转向企业专门委员会和基础工作应转向社会专业中介机构的建议。
四是结合古今中外股权激励的实践和探索，剖析了新出台的公司法及相关法律法规对实施股权激励的影响，对我国实施股权激励提出了对策性建议。
五是对国有企业经营者监督约束方式进行了有益的探索。
在比较分析国外企业监督约束机制实践的基础上，提出了形成强有力的制度性、规章性、机构性、民主管理、考评和经营者市场的监督约束体系，建立和完善了适合我国国情的国有企业经营者约束机制的思路和对策。

作者简介

张玉清，男，1964年生于山东青岛，经济学博士，同济大学博士后。
现任华东交通大学副校长、教授；政协江西省第十届委员会常委；九三学社江西省委员会常委；中华全国青联委员；全国农业企业管理研究会副理事长；江西创造学会副会长。
曾任江西省分宜县副县长、宜春市市长助理。
研究领域：产业经济、企业管理、行政管理。

近年来，先后发表学术论文40余篇，主编《管理学》等教材6部，出版合著、译著、专著8部，主持参加国家及省部级课题10项，先后获省社会科学优秀学术成果二等奖、省科技进步三等奖等。

书籍目录

第一章 导论 第一节 研究背景与意义 一、委托代理关系和激励约束机制是现代企业制度必须解决的问题 二、是应对企业人才竞争迫切需要的一个现实问题 三、有利于规范经营者收入管理，防止国有资产流失 四、有利于促进社会主义市场经济理论和我国企业管理理论创新 第二节 几个概念性问题的说明及界定 一、国有企业的涵义和作用 二、国有企业经营者的界定及特征 三、激励与约束 第三节 结构安排和研究方法第二章 现状评价及影响因素分析 第一节 经营者激励约束机制变革的初步成效 一、初步建立了企业经营者资产管理责任制 二、初步建立了经营者业绩评估考核体系 三、初步提高了经营者薪酬收入水平 四、初步形成了多元化的经营者收入分配格局 第二节 目前国有企业经营者激励约束机制存在的主要问题 一、政策滞后 二、国有资产出资人仍然没有真正到位，企业自定薪酬方案现象普遍 三、水平参差不齐，差距不合理，与业绩挂钩不紧 四、结构单一，缺乏中长期激励手段 五、约束不力，职务消费不规范 第三节 经营者激励约束机制影响因素分析 一、经营者劳动特殊性因素对激励约束机制的影响 二、经营者文化道德因素对激励约束机制的影响 三、国有企业相关制度因素对激励约束机制的影响 四、国有企业市场环境因素对激励约束机制的影响 第四节 进一步完善激励约束机制遵循的原则和总体思路 一、指导思想 二、应遵循的基本原则 三、分阶段工作目标第三章 国有企业经营者年薪制 第一节 现阶段实施年薪制的积极作用 一、经营者年薪制的概念 二、现阶段实施年薪制的积极意义 三、年薪制与其他制度的区别 第二节 年薪制模式探讨 一、理论模式 二、国外年薪制的代表模式 三、劳动部有关年薪制试行办法中的基本模式 四、我国各地区年薪制代表模式 第三节 目前实施年薪制存在的主要问题 一、实施对象不明确 二、经营者的业绩评价体系尚不健全 三、经营者竞争选聘机制有待建立 四、以货币为主的兑现形式，容易导致企业经营者的短期行为 五、年薪制管理薄弱 第四节 进一步完善年薪制的思路和措施 一、年薪制是目前我国激励机制的方向和选择 二、建立健全国有资产管理体系，明确激励主体和激励对象 三、分类设计年薪制方案 四、科学设计经营者年薪水平 五、建立完善绩效考核指标和办法 六、完善福利补贴制度和规范职务消费 七、创造良好的外部环境和完善配套改革措施 八、积极探索精神激励的有效形式 第五节 构建新的国有资产管理体制的核心——建立出资人制度 一、建立出资人制度的必然性 二、建立出资人制度的原则和主要内容 三、国有资产管理体制框架 四、政府或国资委在薪酬激励过程中角色行为取向 五、新疆兵团国资公司实施年薪制的案例分析 附录一 《企业国有资产监督管理暂行条例》 附录二 中央企业负责人经营业绩考核暂行办法 附录三 国务院国资委关于规范中央企业负责人职务消费的指导意见第四章 国有企业经营者股权激励 第一节 股权激励机制概述 一、含义 二、股权激励机制的类型 三、股权激励机制的作用机理 四、股权激励的现实意义 第二节 中国股权激励的实践与探索 一、山西票号的“身股制”——世界上最早的股权激励机制 二、目前我国股权激励模式比较及分析 三、股权激励对公司绩效影响的实证分析 第三节 中国企业实行股权激励面临的现实问题及解决对策 一、中国企业实行股权激励面临的现实问题 二、中国公司实行股权激励的解决对策 三、经营者股票期权政策研究及选择 第四节 管理层收购MBO 一、管理层收购的涵义、特点与原因分析 二、世界各国关于管理层收购MBO的法律规定 三、中国目前的管理层收购MBO 四、促进管理层收购健康发展的对策 附录四：上市公司股权激励管理办法（试行）第五章 国有企业经营者约束机制 第一节 建立经营者约束机制的必要性 一、企业的所有者和经营者追求的目标和利益是有差异的 二、国有企业经营者具有更多的信息优势 第二节 国内外现代企业经营者约束机制模式分析 一、以外部约束为主的监督约束机制 二、以内部约束为主的监督约束机制 第三节 建立和完善我国国企经营者约束机制的思路和对策 一、建立健全合理有效的公司治理结构，形成强有力的制度性监督约束 二、建立健全完善公司章程、规章和规定，形成强有力的规章性监督约束 三、确立有关监督性机构的权威，形成强有力的机构性监督约束 四、完善职工民主管理制度，形成强有力的民主管理监督约束 五、建立对经营者考评的指标体系和制度，形成强有力的考评监督体系 六、建立有效的经营者市场，形成对经营者的道德文化建设和监督约束 结论 附录五：《国有企业监事会暂行条例》参考书

章节摘录

第一章　导论　　第一节　研究背景与意义　　国有企业是我国国民经济的支柱，始终控制着国民经济命脉。
我国一直把国有企业的改革放到中心位置，改革的目的在于搞活国有企业，有效地利用人力资源和物质资源，提高国有企业竞争力，实现国有资产保值增值。
改革开放以来，我们一直在寻求发展社会主义市场经济所必需的企业经营者激励与约束机制。
从最初的效益奖励、盈亏包干，到部分企业试行年薪制、经营者持股、股票期权，所采用的“松绑”、“放权”、“让利”和“搞活”等办法，都是试图调整企业分配关系，通过给予企业和经营者各种各样的激励约束，来理顺国有企业委托代理关系，调动经营者和企业的积极性。
从某种意义上说，我国经济体制改革、国有企业改革的历史，也是探索建立国有企业经营者有效激励约束机制的历史。
以建立现代企业制度为方向的国有企业改革，在进入攻坚阶段以后所面临的深层次问题，就是加强对经营者的激励约束问题。
这既是现代企业长期需要解决的问题，也是当前国有企业改革一个不容忽视的课题。
　　关于企业家的激励约束问题，党的十五届四中全会《决定》指出，要“建立和健全国有企业经营管理者的激励和约束机制。
实行经营管理者收入与企业的经营业绩挂钩。
把物质鼓励同精神鼓励结合起来，既要使经营管理者获得与其责任和贡献相符的报酬，又要提倡奉献精神，宣传和表彰有突出贡献者，保护经营管理者的合法权益。

编辑推荐

本书根据国有企业改革的现实条件和实践进程，借鉴发达市场经济国家关于企业经营者激励约束理论和实践，对我国国有企业经营者激励约束问题进行了系统、全面地分析，对国有企业委托代理关系、年薪制、股权激励、经营者监督约束等关键问题和主要形式进行了深入、细致的探讨，其中许多方面不乏创新，值得一读。

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