

<<高技术企业制度变迁与创新研究>>

图书基本信息

书名：<<高技术企业制度变迁与创新研究>>

13位ISBN编号：9787509617090

10位ISBN编号：750961709X

出版时间：2011-12

出版时间：经济管理出版社

作者：邴红艳

页数：153

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>

<<高技术企业制度变迁与创新研究>>

内容概要

《高技术企业制度变迁与创新研究》研究的主要内容是高技术企业成长过程中企业制度演变的轨迹、问题及制度创新的选择。

高技术企业的成长过程既是新知识生产的过程，也是知识所有者对知识创新收益重新分配引致的权力调整的过程。

知识创新收益与制度效率成为高技术企业制度变迁的基本动因；风险投资家、技术创业家、管理创新型企业家组成的知识创新集团是高技术企业制度变迁的主导力量；制度僵滞—制度创新—制度均衡的周期性演变是高技术企业制度变迁的基本轨迹。

在高技术企业制度变迁的过程中，产权制度变迁引致的控制权争夺问题、组织制度变迁带来的成长困境、文化变迁累积的创新文化衰落既是企业成长的障碍，也是高技术企业制度创新的着力点。

高技术企业只有因应企业成长的阶段性要求，结合企业制度变迁的问题，适时进行制度创新，才能推动企业可持续成长。

联想集团的成长就是企业不断解决制度变迁中的问题、适时进行制度创新、实现企业制度要素协同作用的结果。

<<高技术企业制度变迁与创新研究>>

作者简介

邴红艳，1992年毕业于辽宁大学工业管理系，法学硕士、管理学博士。
现为辽宁大学商学院副教授、硕士研究生导师。
主要从事企业制度、知识产权相关研究。
主持、参与教育部、辽宁省社会科学重点课题

<<高技术企业制度变迁与创新研究>>

书籍目录

第一章 导论第一节选题意义第二节 研究现状一、国外企业制度变迁研究现状二、国内企业制度变迁研究现状第三节 概念界定一、高技术企业：含义与成长轨迹二、企业制度三、制度变迁与制度创新第四节 研究思路与主要内容一、研究思路二、主要内容第五节 研究方法与创新尝试第二章 企业成长与制度变迁一般理论第一节 企业成长理论一、企业成长因素理论二、企业成长过程理论第二节 制度变迁理论一、马克思的制度变迁理论二、新制度经济学诺斯制度变迁理论三、两种制度变迁理论比较本章小结第三章 高技术企业制度变迁理论逻辑第一节 高技术企业制度变迁的动因一、知识创新收益是高技术企业制度变迁的直接动因二、制度效率是高技术企业制度变迁的间接动因第二节 高技术企业制度变迁主导力量：创新知识集团一、风险投资家二、技术创业家三、管理创新型企业企业家第三节 高技术企业制度变迁的逻辑秩序一、高技术企业制度时间维度演变二、高技术企业制度空间维度的演变本章小结第四章 高技术企业产权制度变迁与创新第一节 高技术企业所有权是知识创新收益的实际控制权一、企业所有权构成及内在关系二、高技术企业创新型人力资本共享企业控制权第二节 高技术企业所有权配置影响因素与谈判力分析一、谈判力函数与高技术企业所有权配置影响因素二、高技术企业创新型人力资本谈判力变化第三节 高技术企业所有权配置的动态博弈分析一、种子期高技术企业控制权集中配置于技术创新型人力资本二、初创期技术创新型人力资本与投资创新型人力资本共享企业所有权三、成长期高技术企业所有权重复博弈四、成熟期高技术企业所有权与治理特征第四节 高技术企业产权制度创新一、高技术企业人力资本股份化二、高技术企业产权制度创新安排本章小结第五章 高技术企业组织制度变迁与创新第一节 企业组织制度的本质一、组织制度是企业管理控制权配置的制度安排二、企业知识与管理控制权的配置第二节 高技术企业组织结构特征与模式第六章 高技术企业文化变迁与创新第七章 联想集团企业制度变迁第八章 结论与启示参考文献后记

<<高技术企业制度变迁与创新研究>>

章节摘录

内部创业团队以有特质性人力资本的人为中心，实现组织、人员和技术的有效集成，从而转化为某种核心优势。

团队的形成是多样化的、快速有效的，根据不同的市场机遇，采用最恰当的方式在最短的时间内，实现参与成员之间的有效整合。

整合的作用不仅在于加总各个成员的核心优势，更重要的是要生成新的、更强的整体功能。

设有内部创业制度，以局部的自主性避免了整体的组织僵化，内部创业制度中培育的“内企业家”使得企业成为能够更好地把握机会的企业家型企业，从而比那些非企业家型企业往往获得了更为快速的成长。

环境中的机会与威胁的转变，将诱导企业从组织内部或外部做出相应的战略调整，而设有内部创业机制的企业由于松散、多元化和自组织的内部结构，常常能支持企业的战略调整。

内部创业团队的一个突出优势在于，它在吸收母体优势资源的条件下，还能作为独立体，与母体的缺陷隔离开来，从而造成高成功率。

更进一步地，成功孕育成功，因为较好的业绩可以增加小组内的凝聚力和增强同事之间的团结，同时，又反过来促进了较好业绩的产生。

在内部创业制度中，母体的作用就是在各创业团体间（或创业团队与企业内部其他组织之间）建立技术协作机制、关系磨合机制和信息共享机制，帮助创业团体提高资源运作效率，获得辅助资源，并使业务组合战略与企业总体战略具备逻辑联系，促成核心竞争力的培育。

IBM于20世纪80年代进行的组织与领导体制变革就相当于引入了内部创业机制。

在公司内进行设立“风险组织”的试验。

IBM以独立经营单位（IBU）和战略经营单位（SBU）的组织形式，先后建立了15个专门从事开发小型新产品的“风险组织”。

它们都是拥有较大自主权的相对独立的单位。

比如，独立经营单位，直属总公司专门委员会领导。

总公司除了提供必要的资金和审议其发展方向外，不干涉其任何经营活动，故有“企业内企业”之称。

它可以设立自己的董事会，自行筹集资金和决定经营策略等，在产销、财务、人事等方面被授予较大的自主权。

……

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>