

<<日本公司治理契约关系变革研究>>

图书基本信息

书名：<<日本公司治理契约关系变革研究>>

13位ISBN编号：9787509617229

10位ISBN编号：7509617227

出版时间：2011-12

出版时间：经济管理出版社

作者：李博

页数：208

字数：212000

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>

<<日本公司治理契约关系变革研究>>

内容概要

关于日本公司治理变革的研究成果很多，但研究结果大相径庭。

为了进一步揭示日本公司治理变革的实质，本书以“契约关系变革”为切入点，运用契约理论、利益相关者理论和制度变迁理论来研究日本公司治理的变革。

这一研究视角不但有利于揭示公司治理的契约本质，还有助于动态地解释变革过程，而且还为公司治理研究提供一种有益的方法——分立式研究结构。

公司治理是一系列契约的集合，是与公司利益相关的各契约方在平等博弈的基础上形成的权力制衡体系。

本书从股东与经营者的契约关系、公司与债权人的契约关系、公司与雇员的契约关系、交易企业间的契约关系四个层面研究日本公司治理的变革，并按照“契约环境变化—契约矛盾凸显—契约变革实践—契约变革绩效”的框架展开分析。

<<日本公司治理契约关系变革研究>>

作者简介

李博，1974年12月生，满族，辽宁开原人，经济学博士，辽宁大学商学院副教授。
主要研究方向：日本经济、公司治理、人力资源管理。

<<日本公司治理契约关系变革研究>>

书籍目录

第一章 绪论

第一节 问题的提出

一 选题背景

二 研究意义

第二节 研究现状及局限

一 研究现状

二 研究局限

第三节 本书研究思路与结构

一 研究思路

二 研究结构

第二章 公司治理契约关系变革的基本理论

第一节 公司治理的内涵

一 公司治理内涵的不同解释

二 本书采用的公司治理内涵说明

第二节 公司治理与契约理论

一 契约与公司治理

二 公司治理的契约理论与利益相关者理论

第三节 契约演进与制度变迁

一 契约与制度

二 契约演进与制度变迁

第四节 制度变迁与路径依赖

一 公司治理制度变迁理论

二 公司治理变迁的路径依赖

第三章 日本公司治理契约关系变革的起因

第一节 日本公司治理契约关系的形成

一 契约关系形成的背景

二 法人相互持股的形成

三 主银行制的形成

四 终身雇佣制的形成

第二节 日本公司治理契约关系的特征及评价

一 契约关系的特征

二 契约关系的优势

三 传统公司治理支持企业竞争优势的机制

四 契约关系的劣势

第三节 日本公司治理契约关系变革的动因

一 促进变革的外部因素

二 促进变革的内部因素

第四章 日本股东与经营者的契约关系变革

第一节 日本股东与经营者的契约关系特点

一 股东与经营者的一般关系

二 日本股东与经营者的契约关系特点

第二节 日本股东与经营者契约关系变革的动因

一 股东与经营者契约关系的内在矛盾

二 股东与经营者契约环境的变化

第三节 日本股东与经营者契约关系变革的实践

<<日本公司治理契约关系变革研究>>

- 一 股东与经营者契约关系的基础——股权结构的变革
- 二 股东与经营者契约关系内容的变革
- 第四节 日本股东与经营者契约关系变革的特点与绩效
- 一 股东与经营者契约关系变革的特点
- 二 股东与经营者契约关系变革的绩效
- 第五章 日本公司与债权人的契约关系变革
- 第一节 主银行制及其功效
- 一 主银行制内容
- 二 主银行制功效
- 第二节 主银行制变革动因
- 一 主银行制外部环境的变化
- 二 主银行制内在缺陷的凸显
- 第六章 日本公司与雇员的契约关系变革
- 第七章 日本交易企业为璋的契约关系变革
- 第八章 日本公司治理契约关系变革的趋势与启示
- 参考文献
- 后记

<<日本公司治理契约关系变革研究>>

章节摘录

两权分离企业存在的“代理问题”最早由伯利和米恩斯（1932）发现并提出。他们在对美国200家最大的非金融公司的考察中，注意到企业在所有权和经营权分离的条件下，经营者掌握企业控制权的事实。

发现了经营者作为投资者的代理人，会产生偷懒或违背股东利益行为的代理问题。

股东怎样有效地约束、激励经营者，使作为代理人的经营者为股东利益努力工作，降低代理成本，成为代理理论研究的核心问题。

围绕这一问题，许多学者从不同角度给予了研究，形成了不同的理论成果。

德姆塞茨和阿尔钦的团队生产理论。

德姆塞茨和阿尔钦（1972）从契约角度对企业内部结构的激励问题做了深入研究，他们把企业看做一种团队生产合约。

企业生产需要多种生产要素的投入，这就要求多要素所有者之间的合作。

企业的产出是联合产品，难以区分和计量单个要素所有者的贡献和产出，因此难以在要素所有者的努力程度与报酬之间建立完全对应的因果关系，无法建立起有效的激励机制。

这就不可避免地出现“搭便车”和偷懒的机会主义行为，直接影响团队的生产效率。

解决这个问题的方案有两个：一是使用市场机制，对团队成员形成进出压力，以避免团队成员的过度投机行为。

但问题是，如果团队生产的激励机制没有建立，在新的团员采取机会主义的代价小于其所获得的利益范围内，仍然会存在机会主义激励，因而团队生产效率提高的问题仍没有得到根本解决。

二是建立内部监控机制，需要设立专门的监督机构或监督者，由他们负责对团队成员的监控与激励，并处理法律与合同的未尽事宜，即掌握“剩余控制权”。

而拥有剩余索取权的人（物质资本投资者）最有资格充当监控者，也最有监督的动力。

所以，从团队生产理论中推导出监督者同时又是企业所有者的古典企业最有效率。

团队生产理论对企业内部激励问题研究做出了巨大贡献，但其研究存在以下两点明显不足：

（1）虽然承认了企业作为团队对投入的使用以及集权位置的存在，但并没有就企业与市场在资源使用方式上的差异做进一步提升，而且抛弃了科斯重视企业内权威的观点。

.....

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>