

<<企业经营者激励模式的比较研究>>

图书基本信息

书名：<<企业经营者激励模式的比较研究>>

13位ISBN编号：9787509619032

10位ISBN编号：7509619033

出版时间：2012-5

出版时间：李东升 经济管理出版社 (2012-05出版)

作者：李东升

页数：222

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>

## <<企业经营者激励模式的比较研究>>

### 内容概要

《企业经营者激励模式的比较研究：基于治理转型的视角》对国内外学者有关经营者激励理论进行了系统、综合的评述，从企业内部权力结构变动、制度变迁出发，着重分析制度环境变迁、企业内部权力结构变动与治理转型的内在机理，探究企业治理转型视角经营者的激励模式，从激励主体、激励目标、激励模式等方面分析了不同时期、不同制度环境、不同所有制结构、不同行业类别企业经营者激励模式的异同。

同时，作者从制度环境、文化传统、市场竞争机制等方面比较了不同国家企业经营者激励模式的异同。

最后，对中国垄断型、竞争型国有企业经营者激励模式以及知识型与制造型私营企业经营者差异化激励模式进行了个案研究，构建了中国企业经营者有效激励模式。

## <<企业经营者激励模式的比较研究>>

### 作者简介

李东升，1973年生，山西怀仁人，副教授，管理学博士（师从郑海航教授），山东工商学院工商管理学院副院长，山东省社科重点研究基地“半岛经济研究院”兼职研究员。

主要从事产业组织、企业制度与公司治理研究。

已主持、参与完成省部级以上项目10余项，在《经济学家》、《中国行政管理》、《改革》等学术期刊发表论文50余篇，获地厅级科研奖励3项。

作为课题负责人正在主持国家社会科学基金项目“治理转型视角的整体上市中央企业经营者监控模式转换研究”（项目号：11CJY097）。

## &lt;&lt;企业经营者激励模式的比较研究&gt;&gt;

## 书籍目录

1引言 1.1研究背景及意义 1.1.1研究背景 1.1.2研究意义 1.2研究视角与方法 1.2.1研究视角 1.2.2研究方法 1.3主要内容与研究框架 1.3.1主要内容 1.3.2研究框架 1.4主要创新点 2企业经营者界定、行为假定及理论综述 2.1企业经营者的界定 2.1.1国外学者关于企业经营者的界定 2.1.2国内学者对于企业经营者的界定 2.1.3经营者与企业家的区别 2.1.4本书对于企业经营者的界定 2.2企业经营者行为的假定 2.3企业经营者激励理论综述 2.3.1激励的一般理论 2.3.2企业经营者激励的相关理论 2.3.3简要评述 3治理转型视角企业经营者激励模式的理论分析 3.1企业性质、形态与权力结构的变动 3.1.1分工、企业起源及其性质 3.1.2关键性资源与企业权力结构变动 3.2制度环境变迁、权力结构变动与企业治理转型 3.2.1企业治理理论及其内涵 3.2.2制度变迁、企业权力变动下的企业治理转型 3.2.3企业治理模式转型的特性 3.3企业治理转型与经营者激励模式的路径选择 3.3.1企业治理转型视角经营者激励模式选择的内在机理 3.3.2治理转型视角企业经营者激励模式的变迁路径 本章小结 4治理转型视角私营企业经营者激励模式的中外比较 4.1治理转型视角美国私营企业经营者的激励模式 4.1.1制度环境、权力结构与美国私营企业的治理转型 4.1.2治理转型与美国私营企业经营者的激励模式 4.1.3经验与启示 4.2治理转型视角日本私营企业经营者的激励模式 4.2.1制度环境、权力结构与日本私营企业的治理转型 4.2.2治理转型与日本私营企业经营者的激励模式 4.2.3经验与启示 4.3治理转型视角中国私营企业经营者的激励模式 4.3.1制度环境、权力结构与中国私营企业的治理转型 4.3.2治理转型与中国私营企业经营者的激励模式 本章小结 5治理转型视角国有企业经营者激励模式的中外比较 5.1治理转型视角法国国有企业经营者的激励模式 5.1.1制度环境、权力结构与法国国有企业的治理 5.1.2治理转型与法国国有企业经营者的激励模式 5.1.3经验与启示 5.2治理转型视角中国国有企业经营者的激励模式 5.2.1制度环境、权力结构与中国国有企业的治理转型 5.2.2治理转型与中国国有企业经营者的激励模式 本章小结 6治理转型视角中国企业经营者激励模式的实证分析 6.1国资委公开选拔央企经营者案例分析 6.1.1公开选拔的报名情况 6.1.2公开选拔的依据 6.1.3公开选拔的程序 6.1.4公开选拔的结果分析 6.2治理转型视角宝钢集团经营者的激励模式 6.2.1制度环境、权力结构与宝钢集团的治理转型 6.2.2治理转型与宝钢集团经营者激励模式的选择 6.3治理转型视角国家电网公司经营者的激励模式 6.3.1制度环境、权力结构与国家电网公司的治理转型 6.3.2治理转型与国家电网公司经营者的激励模式 6.4治理转型视角方太集团经营者的激励模式 6.4.1制度环境、权力结构与方太集团的治理转型 6.4.2治理转型与方太集团经营者的激励模式 6.5治理转型视角联想集团经营者的激励模式 6.5.1制度环境、权力结构与联想集团的治理转型 6.5.2治理转型与联想集团经营者的激励模式 本章小结 7中国企业经营者有效激励模式的构建 7.1企业的使命与目标定位 7.1.1企业使命的内涵 7.1.2企业的目标定位 7.1.3国有企业使命、目标的特殊定位 7.2不同治理模式下企业经营者业绩评价依据 7.3中国企业经营者有效激励模式的主要表征 7.3.1使命、目标与中国企业激励模式的匹配性 7.3.2中国企业经营者业绩评价的有效性 7.3.3中国企业经营者人力资本特性与激励模式的相容性 7.4中国企业经营者有效激励模式设计 7.4.1中国不同类别企业经营者选拔激励的设计 7.4.2中国不同类别企业经营者控制权激励的设计 7.4.3中国不同类别企业经营者薪酬激励的设计 7.4.4中国不同类别企业经营者市场约束性激励的设计 本章小结 8结论与展望 8.1主要结论 8.2展望 参考文献 后记

## &lt;&lt;企业经营者激励模式的比较研究&gt;&gt;

## 章节摘录

版权页： 4.2.1.3 泡沫经济崩溃以来日本私营企业的利益相关者治理（1）内部人控制下的日本私营企业出现经营者专政弊端。

内部人控制的日本私营企业容易造成经营者过度控制操纵企业和企业经营者的专政，这正是日本私营企业容易向政府高管行贿、滋生政治腐败和管理腐败的原因所在，并导致丑闻频繁爆发。

进入21世纪，再次曝光了三菱公司隐瞒产品质量、雪印乳品中毒和伪造国产牛肉、活力门公司操纵股价等一系列企业丑闻，日本经营者的败德行为昭然若揭，使名扬海内外多年的“日本式治理”信誉遭到了前所未有的重创，日本企业治理机制的改革迫在眉睫。

随着全球经济一体化的发展和世界经济环境的变化，日本泡沫经济破灭，而20世纪90年代以来的金融危机进一步削弱了日本私营企业在国际市场上的竞争力。

20世纪90年代日本泡沫经济崩溃之后，接连发生了大型企业的破产倒闭事件，进入世界500强的公司在1995年为141家，到1998年仅为100家，减少了41家，日本内部人控制治理模式的弊端更是暴露无遗，面对飞速发展的高新技术与瞬息万变的市场，不确定因素不断增加，也要求日本企业治理实现转型应对变革。

（2）21世纪日本私营企业强化监控下的利益相关者治理。

日本私营企业治理改革的重要任务之一是减少交叉持股，企业间相互持股比例从1990年的45%下降至2003年的不足30%。

2003年外国人持股的比率是21.8%，这是有史以来的最高水平。

根据全国证券交易所协议会2002年的有关调查表明，公司中重视净资产收益率的占26%，不太重视的占2.4%，重视股东的比例占83%，这些数字某种程度上也表明越来越多的日本公司重视净资产收益率，对股东的重视程度也在增加。

事实上，早在2002年日本商法规定各企业可以自主选择治理机制之前，索尼、丰田和帝人3家企业就已开始了内部治理机制的改革，这表明日本私营企业治理改革属于与时俱进的“需求拉动”型改革，而并非是“政策推动”型改革。

但相关调查却显示市场控制型的美国私营企业治理模式在日本很难落实，2001年对东京证券交易所上市的211个公司管理者的调查表明，持有日本传统的利益相关者主权模式观点的人最多。

2002年12月日本经济新闻社对1000个日本主要企业进行的调查表明，没有意向改变原来企业治理模式的占全体的58%，这些调查都表明日本公司很难落实美国式设置委员会的企业治理模式。

另外，日本私营企业开始强化监事会的监督职能，加强监事会对企业经营者的独立性，并借鉴英美法的董事会制度，引入独立董事，建立董事会专门监督委员会制度，都体现了日本当局和企业自身对经济发展中经营者控制制度安排上出现的问题与漏洞的及时、快捷的强烈回应。

而1998年公布实施的《日本公司治理原则》中指出，股份公司是由股东、经营者、消费者、供应商、债权人等利益相关者构成的协作组织。

股东追求利益的行为必须满足其他利益相关者的合理要求，并遵从市场原则，而经营者的经营决策是在协调企业各种利益群体利益基础上，追求企业的长期持续发展。

因此，《日本公司治理原则》勾画出的经营者控制下利益相关者共同治理模式，与市场监控型美国私营企业治理模式存在根本性区别。

## <<企业经营者激励模式的比较研究>>

### 编辑推荐

《企业经营者激励模式的比较研究:基于治理转型的视角》在研究视角上突破传统的劳动经济学、人力资源管理理论框架,从治理转型的视角,运用制度变迁理论、企业权力理论、公司治理理论作为分析的理论基础,融合劳动经济学、人力资源管理等相关理论,探究制度变迁、权力结构变动、治理转型企业经营者激励的机理和模式。

在研究方法上将经营者激励模式作为一个动态的过程,运用比较分析的方法探究治理动态演进下经营者激励模式的选择,并利用博弈论、案例调研的方法分析企业内不同利益主体之间的竞合关系,研究激励机理发挥作用的内在机理、差异化的激励模式安排。

在研究内容上《企业经营者激励模式的比较研究:基于治理转型的视角》构建了关键性资源、制度环境、权力结构与企业治理、经营者激励模式具有互动关系的理论框架,应用该理论框架分析不同国家、所有制企业治理转型视角的经营者激励模式,并利用三阶段动态博弈模型分析中国私营企业经营者的选聘机制,在实证研究中利用调研数据对2003年以来国务院国资委公开招聘中央企业经营者的案例分析在内容上具有一定的新颖性。

<<企业经营者激励模式的比较研究>>

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>