

<<基于Rabin动机公平的激励>>

图书基本信息

书名：<<基于Rabin动机公平的激励契约研究>>

13位ISBN编号：9787564703080

10位ISBN编号：7564703083

出版时间：2011-11

出版时间：吴国东、汪翔 电子科技大学出版社 (2011-11出版)

作者：吴国东

页数：216

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>

<<基于Rabin动机公平的激励>>

内容概要

《基于Rabin动机公平的激励契约研究》在经典激励契约理论的基础上，考虑人们的动机公平偏好，植入Rabin动机公平博弈模型，实现对经典激励契约理论的修正和拓展，使经典激励契约理论成为新理论的一个特例，为经典激励契约的理论与实践不一致的现象提供解释，为我国企业的激励机制设计提供建议。

《基于Rabin动机公平的激励契约研究》可作为高年级本科生以及研究生学习行为契约理论的教材，也可以作为经济学学者研究行为经济学的参考书，还可以作为企业管理人员进行人事雇佣决策的参考书。

<<基于Rabin动机公平的激励>>

书籍目录

第1章绪论 1.1研究背景 1.1.1心理学和行为经济学对人的动机的研究 1.1.2契约计量经济学的实证研究：理论与实践的不一致 1.1.3神经元经济学中的公平互惠：来自于生物学的证据 1.2问题的提出 1.3学术和实用意义 1.3.1学术意义 1.3.2实用意义 1.4研究目的 1.5研究的主要内容和路线 1.5.1研究的主要内容 1.5.2研究的技术路线 1.6研究方法 1.7研究的创新点 1.8对相关名词的必要说明 第2章文献回顾与评论 2.1历史上的公平互惠思想 2.2公平互惠：来自各方面的证据 2.2.1来自人类学和社会学的研究 2.2.2来自心理学和行为经济学对内在动机的研究 2.2.3来自实验经济学对公平互惠的研究 2.3互惠公平偏好的理论模型 2.3.1基于结果公平的模型 2.3.2基于动机公平的模型 2.4国内外应用研究现状 2.4.1国外的应用研究现状 2.4.2国内的应用研究现状 第3章基于Rabin动机公平的代理人行动隐藏的激励契约研究 3.1引言 3.2 Rabin动机公平博弈模型及动机公平系数的引入 3.3基于Rabin动机公平的道德风险模型 3.3.1代理人行动可观察的对称信息模型 3.3.2代理人行动不可观察的不对称信息模型 3.3.3对称信息与不对称信息的对比分析及结论 3.4案例研究：完全契约与不完全契约的激励效果比较 3.5本章小结 本章附录：连续情形 第4章基于Rabin动机公平的代理人偏好隐藏的激励契约研究 4.1引言 4.2模型假设 4.3代理人偏好可观察的对称信息模型 4.4代理人的偏好不可观察的不对称信息模型 4.4.1两类代理人都被雇佣 4.4.2只雇佣单一类型的代理人 4.5一个算例 4.6理论应用：对工资向下刚性和“共苦不同甘”的新解释 4.7案例研究：Z集团创业团队裂变的原因分析 4.8本章小结 第5章基于Rabin动机公平的团队生产研究 5.1引言 5.2 Holmstrom基于纯粹自利偏好的经典团队理论 5.3 Rabin动机公平博弈模型及扩展 5.4基于Rabin动机公平偏好的团队生产模型 5.5一个基于离散情况的算例 5.6实验研究 5.7本章小结 第6章融入讨价还价的激励契约研究 6.1引言 6.2传统激励契约 6.3反契约 6.4有限期讨价还价和无限期讨价还价的均衡契约 6.4.1委托人先动 6.4.2代理人先动 6.5案例研究：富士康员工工资的集体谈判机制 6.6本章小结 第7章结论与后续研究设想 7.1本书的结论 7.2本书的不足 7.3后续研究设想 致谢 参考文献 附录进一步的研究 基于第三方监督的研发联盟收益分配机制研究 不确定性条件下研发联盟的风险分担设计 后记

<<基于Rabin动机公平的激励>>

章节摘录

版权页： 深圳市总工会副主席王同信说，中国目前沿海地区的制造加工企业大都是以当地的最低工资标准给工人定基本工资，当地的最低工资标准提高多少，农民工的工资就提高多少，农民工收入增长与企业的利润增长无关。

这种薪酬规定使得农民工工资的平均水平几乎还保持在10年前的水平。

其实，早在20世纪90年代初，中国沿海的一些城市就开始借鉴国外经验，积极推广工人工资的集体协商制度，要求企业为工人建立合理的工资增长机制，使其工资收入与企业利润同步增长。

然而，由于国内廉价劳动力充足，农民工缺少话语权等原因，工资的集体协商制度长期以来都是“水中月，镜中花”。

由于中国经济顺利地度过金融危机，经济明显趋于向好，沿海企业的订单骤增，从而造成当地劳动力市场发生了明显改变，过去不愿意坐下来“谈判”的企业老板迫于严峻的用工形势，也纷纷坐到了谈判桌前。

富士康就是这样一个非常典型的例子。

对于员工提出的涨薪要求，富士康高层刚开始认为不可行。

公司的一位负责人说，富士康的国际大客户在下订单之前，就已经把一切成本算得清清楚楚，以当地最低工资标准核算成本。

他说制造业的利润大约只有4%左右，富士康共70多万名员工，即便每人增加100块钱，这也都将是一笔非常大的支出。

在2008年9月，深圳市总工会向富士康提出集体谈判，但富士康对此一直避而不谈。

但2009年下半年，经济回暖，富士康业务大增，急需增加工人，却因工资过低出现招工难。

经过深圳总工会的不断沟通，富士康公司终于在2009年12月签订了一个集体合同，合同覆盖40余万深圳员工，并惠及全国共70多万富士康员工。

合同对工资增长做出明确规定：一线员工工资年平均增长速度不低于3%，并答应在每年12月定期进行集体谈判。

珠三角众多工厂也和富士康一样，开始着手提高员工的基本工资和其他福利待遇，以便吸引和留住员工，集体谈判制度正在被越来越多的企业认可。

目前，深圳市总工会已经向145家世界500强企业发出了集体谈判要约，这些企业有143家积极回应，其中50%以上的企业通过集体谈判实现了员工工资增长。

2010年1月份，日资企业先端精密公司已与员工签订了集体合同，双方一致商定2010年度一线员工工资增长10%。

政府部门也加紧制定相关政策，推动员工薪酬保护制度的完善。

由劳动和社会保障部起草修订的《工资条例》已在2010年出台，其中最令人关注的工资集体谈判制度、同工同酬等保障劳动者利益的条款被纳入其中。

而在深圳，《深圳经济特区劳动关系集体协商条例》也于2010年出台，从而使工资集体谈判制度得到法律支持。

案例分析 这个案例生动地验证了本章的理论。

从本案例中，我们发现当工资集体谈判制度推出之前，深圳农民工的基本工资一直是当地的最低工资标准。

这个结果是符合本章的理论预言的。

<<基于Rabin动机公平的激励>>

编辑推荐

《基于Rabin动机公平的激励契约研究》可作为高年级本科生以及研究生学习行为契约理论的教材，也可以作为经济学学者研究行为经济学的参考书，还可以作为企业管理人员进行人事雇佣决策的参考书。

<<基于Rabin动机公平的激励>>

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>