

<<从家族主义到经理主义>>

图书基本信息

书名：<<从家族主义到经理主义>>

13位ISBN编号：9787302280460

10位ISBN编号：7302280460

出版时间：2012-3

出版时间：清华大学出版社

作者：徐华

页数：255

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>

## <<从家族主义到经理主义>>

### 内容概要

现今的中国企业，绝大多数是家族企业，普遍遇到职业经理瓶颈。民营企业不能成功地引进职业经理，是妨害民营企业做大做强的瓶颈。这一问题，学术界称为企业理论中的“两权分离”问题。目前有关学术界的主流话语，就是萨义德所称的非西方国家学术界普遍存在的“失语状态”——拿着西方的理论，说中国的事情。

“管理是一种实践，其本质不在于知而在于行，其验证不在于逻辑而在于成果。”本书尝试用中国的话语说中国人的事情，立足本民族的文化传统解释现代企业管理中的问题，基于历史演化的视角来审视现代企业管理的困局，引领读者探究当代家族企业职业经理制度困局的深层原因；从管理实践的精髓入手，解读管理在现今企业和未来企业中的运用，对组织、政府、企业等均有很好的借鉴意义。

## <<从家族主义到经理主义>>

### 作者简介

徐华 山东大学经济学学士  
中国社科院研究生院经济学博士  
中央财经大学经济学院副教授

近年来，主要关注企业制度演化的文化基因、中国民营企业制度的演化与传统商人组织理念的关系等课题。

教龄十五年，为本科、硕士和MBA讲授“西方经济学”、“制度经济学”、“管理经济学”课程，善于深入浅出地讲解经济理论，理论联系实际，语言生动幽默，富有激情、富有启发性，是深受学生喜爱的教师。

## <<从家族主义到经理主义>>

### 书籍目录

#### 第一章 引言

- 一、本书的问题：中国企业如何从家族主义过渡到经理主义
  - (一) 家族主义与经理主义
  - (二) 家族主义向经理主义过渡是一种世界历史趋势
  - (三) 家族主义向经理主义过渡是当代企业家的一种内在需求
- 二、向经理主义过渡的时代紧迫性
  - (一) 中国产业的现状：“采集狩猎文化”
  - (二) 经理主义与产业竞争力的升级：向“农牧文明”过渡
  - (三) 宏观形势的紧迫性
- 三、解决问题的关键：信任鸿沟与公司治理
  - (一) 经理主义企业的委托代理链条
  - (二) 委托代理链条中的场景化知识与授权的优势
  - (三) 信息不对称与信任危机
  - (四) 解决信息不对称瓶颈和信任危机的制度措施：公司治理
- 四、公司治理遭遇中国式困惑及本书的主要内容

#### 第二章 中国公司治理的瓶颈：家族主义

- 一、什么是公司治理的家族主义
  - (一) 家族主义这个标签的由来
  - (二) 华人企业的家族主义的三层含义
- 二、家族主义与现代经理主义冲突之一：法人治理结构为什么难有作为
  - (一) 合股合营企业的公司治理问题
  - (二) 法人治理结构是如何整合股份制企业的意见纠纷的
  - (三) 家族主义导致中国企业的法人治理结构形同虚设
  - (四) 中国合股企业的“一股独大”趋势
- 三、家族主义与法人治理冲突的一个经典案例
- 四、家族主义与现代经理主义的冲突之二：上市公司的公开信息披露制度的失效
  - (一) 美式上市公司治理的基本路径和机制
  - (二) 政策市：中国信息披露制度形同虚设的主要原因
  - (三) 家族主义对股市公平交易的妨害
- 五、家族主义与现代经理主义的冲突之三：企业管理专业化与“人的主观能动性”
  - (一) 现代企业管理专业化
  - (二) 中华文化不养科学管理
  - (三) 人治与科学管理冲突的经典案例

#### 第三章 寻求经理主义突破的尝试与困局

- 一、寻求经理主义突破的公司治理基本思路
  - (一) 西方经理主义的公司治理思路与薪酬制度特色
  - (二) 中国企业弹性制度下的治理思路：用激励手段“治理”经理人的主观能动性
- 二、业绩奖金的陷阱
  - (一) 计件工资制与多重任务问题
  - (二) 部门绩效奖金与转移定价问题
  - (三) 公司(部门)经理的业绩奖金与短期化行为
  - (四) 总结
  - (五) 业绩指标的弊害：来自海底捞和华为的经验
- 三、股权激励

## <<从家族主义到经理主义>>

- (一) 股权激励相比于业绩奖金的优势
- (二) 股权激励方案之一——实资入股
- (三) 虚股

### 四、股票期权激励

- (一) 美国股票期权激励计划的由来、发展和方案的运作机理
- (二) 股权激励计划在中国民营企业的执行情况
- (三) 股权激励存在的问题
- (四) 中国股权激励案例举例——评万科的期权激励

## 第四章 点评两个公司的治理个案

### 一、个案一：华为股权迷局

- (一) 华为的全员持股是怎么回事
- (二) 混乱的资本逻辑背后隐含的人力资本逻辑
- (三) 新的股权改革方案——虚拟受限股
- (四) 华为公司治理的成功与困惑——能否从家族主义迷雾中突围

### 二、个案二：国美黄陈对决中的两种理念冲突

- (一) 事情的来龙去脉
- (二) 国美黄陈对决的深层困惑

## 第五章 冲出普适主义的魔障

### 一、重新反思家族主义与西方公司治理的冲突

### 二、伯尔曼的启示

### 三、西方民主与法治文化的生成

- (一) 西方法人治理结构的背后是民主和法制
- (二) 西方民主的历史渊源
- (三) 西方法律至上的文化是怎样形成的

### 四、法律至上传统与股份制企业的法人化——公司法人的出现

- (一) 现代公司的股份(合伙)制度源流
- (二) 法人的含义和源流
- (三) 股份企业的法人化及法人治理结构的分野

### 五、德国模式及其文化传统

### 六、美国模式及其文化渊源

- (一) 美国模式的特征
- (二) 美国模式的历史渊源
- (三) 美国模式的文化基础和渊源

### 七、作为异端的日本公司治理是怎样形成的

- (一) 日本的公司治理模式
- (二) 日本公司治理模式的文化根源

### 八、生物多样性的启示

## 第六章 追寻中国的经理主义传统：职场上的家族主义

### 一、从故纸堆中“发现”的中国经理主义：东掌制

### 二、东掌制的经济解读

- (一) 激励机制：身份股制度详解
- (二) 身份股的公司治理机制：一个整体性的画像
- (三) 经济解释的漏洞：公司治理中，一种无法控制的两可性

### 三、东掌制的文化解读：一种儒家的职场关系伦理

- (一) 东掌关系的类型学与历史起源
- (二) 儒家开创的经理主义伦理内涵
- (三) 礼敬与信义——东掌之间的关系伦理

## <<从家族主义到经理主义>>

(四) 家族主义与经理主义的合流：职场关系网络的构建和治理

四、东掌关系中的公司治理总结：儒道互补

### 第七章 公司治理的中国式突围：台湾的分红配股

一、公司治理在中国台湾高科技上市公司实现了突破

二、中国台湾分红配股创生的背景

(一) 20世纪80年代初期的中国台湾产业升级背景

(二) 资本与技术结合的难题

三、分红配股的生成和扩散

(一) 分红配股方案

(二) 分红配股方案的生成

(三) 分红配股制的扩散

(四) 分红配股的激励效应

四、分红配股“是中国台湾的独创”

(一) 作为参照的两种美国股权激励制度

(二) 中国台湾分红配股与美国股权激励的差异

(三) 中国台湾的分红配股的历史根源

五、分红配股是公司治理之中国式突围

(一) 分红配股解决了实股和虚股的难题

(二) 分红配股彻底打破了家族主义的藩篱

### 第八章 公司治理的中国逻辑与历史演进

一、中国式公司治理的基本路径

(一) 权变的处事方式

(二) 激励式(分享式)的公司治理思路

(三) 人治的组织整合模式

二、中国式公司治理的历史演进

三、当代大陆企业从家族主义跨越到经理主义必须面对的几个问题

后记

## <<从家族主义到经理主义>>

### 章节摘录

版权页:第一章 引言一、本书的问题：中国企业如何从家族主义过渡到经理主义（一）家族主义与经理主义本书所要探讨的主题，就是中国的企业如何实现从家族主义到经理主义的转型。

所谓的家族主义，首先是一种心态。

企业家将企业看成是个人（或者家族）的私产，自己经营，难得与人合作；任人唯亲，妻儿老小齐上阵，宁可把企业交给自己的儿子做烂做死，也不愿意把企业交给真正的贤能；或者对职业经理或技术专家抱持一种将信将疑的态度，授权的同时又越权干预，或者只需要家臣式的、应声虫式的经理人，而没有真正的尊重；对技术专家、技术工人抱持一种功利主义态度，前恭后倨，用过即扔。

与这种家族主义心态相对应的，是中国产业界的现状，普遍都是家族企业，规模小、寿命短，难以做大做强。

尽管这种自己为自己负责的心态也会使家族企业们动力十足，但是企业家的知识、视野、精力、年龄诸方面的限制，严重地妨碍着一个企业做大做强，也严重地妨碍着企业的可持续发展。

所谓的经理主义，从神韵上来说，是企业家把企业当成一个大家的、持久的事业来做，海纳百川，从全社会选任德才兼备的经理人，给员工和技术人才以归属感，使其能够放心投身于企业的事业，得到合理的回报；并在企业提供的职业晋升阶梯中获得长远发展，放心打拼，从而使企业的长期创新能力有持续不竭的动力源泉。

<<从家族主义到经理主义>>

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>