

图书基本信息

书名：<<基于自主创新目标的国有高技术企业激励机制研究>>

13位ISBN编号：9787505865051

10位ISBN编号：7505865056

出版时间：2007-9

出版时间：经济科学出版社

作者：邓金堂

页数：339

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>

内容概要

《中青年经济学家文库：基于自主创新目标的国有高技术企业激励机制研究》立足于自主创新目标研究国有高技术企业激励机制，在充分梳理激励问题研究文献基础上，首先从理性人假设出发构造了创新收益所有权这一国有高技术企业激励机制模型和分析框架，运用制度分析、实证分析和动态分析等方法，讨论了国有高技术企业激励机制是创新收益所有权激励这一命题，然后运用管理人假设简要地解释了国有高技术企业激励机制。

作者简介

邓金堂，1965年12月生。
经济学博士，管理学博士后，教授。
2005年毕业于西南财经大学经济学院国民经济学专业获经济学博士学位，师从著名经济学家刘诗白教授。

主要研究领域包括宏观经济政策、高技术经济、高技术经济园区等区域经济问题、企业投资和资本市场等。

著有专著《高技术经济的制度演化研究》、《企业投资学》等。

在《经济学家》等杂志发表论文20余篇。

主持和参加国家、省部级的课题10余项。

获省部级、地市级奖10多项。

书籍目录

第1章 导论1.1 研究背景与意义1.2 研究的问题1.3 研究宗旨与思路1.4 研究方法第2章 理论借鉴2.1 基本概念界定2.2 人力资本激励理论述评2.3 制度激励理论2.4 创新收益激励理论述评2.5 企业剩余理论第3章 研究现状3.1 高技术企业激励机制研究文献综述3.2 国有企业经营者激励机制研究文献综述3.3 股票期权激励研究文献综述3.4 股票期权收益研究文献综述第4章 高技术企业激励机制的基本内涵4.1 高技术企业激励机制组织行为学分析4.2 国有高技术企业激励机制的制度经济学分析第5章 高技术企业的股票期权收益、股票期权价格及其决定5.1 高技术企业的期权收益：一个基本模型5.2 高技术企业的股票价格及其决定5.3 高技术企业的股票期权价格及其决定5.4 国有高技术企业股票期权激励模型第6章 国有高技术企业创新收益控制权激励模型6.1 创新收益控制权激励模型的初步描述6.2 国有资产出资人、创新劳动者分享创新收益控制权的激励模型6.3 技术创新劳动者控制权分析第7章 国有高技术企业激励机制演进及其问题7.1 国有企业经营者激励机制的演进及其问题7.2 国有企业科技人员激励机制的演进及其问题7.3 国有高技术企业股权激励政策演进第8章 国有高技术企业激励机制效果不佳的原因分析8.1 国有高技术企业激励机制效果的实证分析8.2 国有高技术企业激励机制效果不佳的组成要素分析8.3 国有高技术企业激励机制效果不佳的主要因素分析第9章 国有高技术企业激励机制的制度设计第10章 国有高技术企业激励机制的环境设计第11章 国有高技术企业激励机制方案框架主要参考文献后记

章节摘录

激励方式是组织实现激励目标的方法和措施，包括物质的方法与精神的方法、长期的方法与短期的方法，以及选择这些方法、使用这些方法的操作规则。

决定组织采用什么激励方式和方法的主要因素有组织激励目标与激励对象的需要。

组织激励目标的总体性、全局性和长期性要求选择长期的、总体的激励方式方法，组织激励目标的具体性、短期性和局部性要求选择具体的、短期的激励方式和方法。

在组织激励目标给定情况下，影响激励方式方法选择的重要因素就是激励对象的需要。

组织行为学专家对激励对象的需要界定各有不同。

激励对象。

从广义上讲，指所有者、经营者和员工。

对所有者激励是外部的市场竞争激励、国家政策激励。

对经营者和员工的激励是所有者对经营者和员工的激励。

组织激励对象通常就是指后者或狭义上的组织激励对象。

在知识经济时代，创新是国家进步的根本动力，创新优势是企业核心竞争优势。

知识型员工是组织员工的基本形态。

我国建设创新型国家目标要求调动全体人民的积极性，因而需要努力激励所有人的创新活动。

各种组织须激励管理者和员工的创新努力（见图2-1）。

激励机制，按照激励方式分有物质激励机制和精神激励机制、长期激励机制和短期激励机制、综合性激励机制。

物质激励机制有工资增长激励机制、奖金激励机制和福利激励机制，精神激励机制有荣誉激励机制、文化激励机制、社会地位激励机制等。

短期激励机制有奖金、福利等激励机制，长期激励机制有年薪制、股权激励机制、职位升迁激励机制等。

.....

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>