

<<民营企业公司治理实务与案例>>

图书基本信息

书名：<<民营企业公司治理实务与案例>>

13位ISBN编号：9787802343238

10位ISBN编号：7802343232

出版时间：2009-2

出版时间：中国发展出版社

作者：李亚

页数：276

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>

<<民营企业公司治理实务与案例>>

前言

一个国家是否足够强大，关键要看它有没有足够强大的企业。
在历史转型期的中国，目前存在着两大类企业，一类是国有企业，一类是民营企业。
由于众所周知的原因，从上世纪50年代中期到80年代初，国有企业在我国一统天下，这样的局面使我国经济不仅严重地落后于世界强国，而且也严重地落后于起点与我们相差无几的发展中国家和地区。

改革开放促生出新时期的第一批个体户，民营经济在经历了30年的严格限制后又一次开始萌芽。
30年后的今天，民营经济已经成为中国市场经济的重要基石和活力源泉，成为中国企业体系中最具创新性的增长极。

尽管它占用社会资源的比重仅有三分之一，但对GDP增长、就业和出口的贡献已经占到三分之二，民营经济对全国经济的增量部分做出了十分重要的贡献。

我国的民营企业固然已经取得了长足的进步，但其发展也面临着全新的挑战，除外在环境方面的法律、政策等因素的制约之外，民营企业也存在着诸多亟待解决的内在问题。

其一，融资难。

相当一部分民营企业的扩张是以融资为基础的，但在全球经济变冷的新阶段，民营企业融资的难度开始加大，特别是直接与国有经济争资源的民营企业，资金瓶颈日益狭窄。

<<民营企业公司治理实务与案例>>

内容概要

本书系统地、有针对性地介绍了民营企业公司治理实务，包括民营企业公司治理概况、企业成长与公司治理周期、董事会建设与运作技巧、董事会争夺与控制、高管人员激励与约束、融资运作与治理优化、治理风险及其防范等。

全书共分七章，每章后均附有大量企业案例分析。

本书既有理论深度，又有实践方面可操作性；既可作为经济管理类专业学生教材使用，又可供企业家研究使用。

<<民营企业公司治理实务与案例>>

作者简介

李亚，南开大学现代管理研究所所长，南开大学商学院博士生导师小组成员、南开大学公司治理研究中心民营企业研究室主任、南开大学工商管理博士后、北京大学民营经济研究院特聘高级研究员，并兼任多家民营企业长期管理顾问。

长期从事民营企业管理方面的研究工作

<<民营企业公司治理实务与案例>>

书籍目录

第一章 民营企业公司治理概况 第一节 两个治理故事 一、河南饭店 二、华为的内部创业 第二节 民营企业治理现状与难题 一、公司制民营企业的治理问题 1.产权结构 2.公司治理结构 3.内部治理机制 4.家族制与职业经理人及元老问题 5.产权封闭 6.董事会虚化 二、合作制企业的公司治理 三、合伙制企业的公司治理 1.利润分配问题 2.合伙人的选择问题 案例1-1 大午集团的“私企君宪制” 案例1-2 方太集团的家族治理及其变革 案例1-3 万科的股权激励第二章 企业成长与公司治理周期 第一节 我国民营企业生命周期分析 一、从企业生命周期角度分析民营企业的成长 二、当前我国民营企业所处的生命周期特点分析 三、民营企业成长中的产权界定问题 第二节 民营企业成长的公司治理周期分析 一、我国民营企业的成长模式 1.基于技术创新的成长模式 2.基于制度创新的成长模式 3.基于管理创新的成长模式 4.混合型成长模式 二、创业时期的公司治理 三、成长期的公司治理 四、成熟期的公司治理 第三节 集团治理与治理边界选择 一、集团子公司的治理边界第三章 董事会建设与运作技巧第四章 董事会争夺与控制第五章 高管人员激励与约束第六章 融资运作与治理优化第七章 治理风险及其防范参考文献后记

章节摘录

其他约束 (1) 公司章程约束。

公司章程是企业的大法，应对企业中的各种利益主体的责权利及其行为做出规范性的规定，包括对高管人员的责权利及其行为做出明确的规定。

任何人作为高管人员进入企业，都必须遵守章程的规定，受到章程的约束，按照章程行事。

因此，公司章程是对高管人员的重要约束力量。

现在的问题是，我国不少企业对章程的制定非常随意，其章程根本发挥不了应有作用，结果失去了对高管人员的应有约束力。

这就要求我们要认真制定好公司章程，使公司章程成为高管人员的重要约束机制。

(2) 合同约定。

所谓合同约定，就是指高管人员进入某个企业时，必须与企业签订受法律保护的任职合同，这种任职合同对高管人员的责权利做了明确规定，尤其是对高管人员离开企业时，对企业在商业秘密、技术专利、竞争压力等方面应负的责任，都做出严格规定，从而成为对高管人员的有效约束。

美国在这方面做得非常好，任何高管人员受聘任，都要签订严谨的聘任合同，而且还附有规定高管人员在与企业解聘时不能泄露企业秘密和企业专利技术，一定时期内不能加入原聘任企业竞争对手的行列和增加原聘任企业竞争压力的补充协议，并且，聘任合同的制定是由中介机构（而不是企业及高管人员）按国家有关法律来制定，以保证合同的公正性和约束性。

因此，我们应该建立和完善高管人员的合同制度，以保证对高管人员的约束。

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>