

<<职业经理人>>

图书基本信息

书名：<<职业经理人>>

13位ISBN编号：9787504595843

10位ISBN编号：7504595845

出版时间：2012-6

出版时间：中国劳动社会保障出版社

作者：上海市职业培训研究发展中心组织 编写

页数：608

字数：723000

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>

## <<职业经理人>>

### 内容概要

本书由人力资源和社会保障部教材办公室、中国就业培训技术指导中心上海分中心、上海市职业培训研究发展中心依据上海1+X职业经理人职业技能鉴定细目组织编写。

教材从强化培养操作技能，掌握实用技术的角度出发，较好地体现了当前最新的实用知识与操作技术，对于提高从业人员基本素质，掌握职业经理人的核心知识与技能有直接的帮助和指导作用。

《职业经理人(第2版1+X职业技术职业资格培训教材)》在编写中根据本职业的工作特点，以能力培养为根本出发点，采用模块化的编写方式。

全书共分为6篇26章，内容包括公司治理、公司战略、公司运营、市场营销、公司财务、公司人力资源等。

本教材可作为职业经理人职业技能培训与鉴定考核教材，也可供从业人员岗位培训、就业培训参考使用。

本书由宋克勤、柳启岳主编，参加本书编写的具体分工为：宋克勤

(第1篇)，柳启岳(第2篇)，宋克勤、周文博(第3篇)，康庆伟、吕刚(第4篇)，姜婉露(第5篇)，康庆伟、王雪梅(第6篇)。

全书由门峰主审。

## <<职业经理人>>

### 书籍目录

- 第1篇 公司治理
  - 第1章 现代公司
    - 第1节 企业与公司
    - 第2节 现代公司的组织结构
    - 第3节 公司在社会中的角色——企业公民
  - 第2章 公司治理原理
  - 第3章 职业经理人激励
  - 第4章 内部治理机制
  - 第5章 外部治理机制
- 第2篇 公司战略
  - 第6章 公司战略与战略管理
  - 第7章 公司战略方向决策
  - 第8章 多元化与专业化决策
  - 第9章 企业扩张模式决策
  - 第10章 企业竞争战略决策
- 第3篇 公司运营
  - 第11章 运营与战略
  - 第12章 运营方式的变革
  - 第13章 现代先进运营方式
- 第4篇 市场营销
  - 第14章 营销与营销战略
  - 第15章 目标市场与产品决策
  - 第16章 渠道构建决裂
  - 第17章 服务与客户管理
- 第5篇 公司财务
  - 第18章 财务管理与战略
  - 第19章 投资决策
  - 第20章 融资决策
  - 第21章 财务报表分析
  - 第22章 公司内控系统
- 第6篇 公司人力资源
  - 第23章 人力资源与战略
  - 第24章 战略性人力资源规划
  - 第25章 员工绩效考核
  - 第26章 薪酬体系设计

## &lt;&lt;职业经理人&gt;&gt;

## 章节摘录

版权页：插图：然而，要使股权激励产生正的激励效果，必须基本三个条件：公司治理结构完善，公司董事会设有以独立董事为主的薪酬与考核委员会，职业经理人的激励型薪酬由该委员会决定；公司绩效与职业经理人的努力程度呈正相关；资本市场有效，即证券市场上股票价格能正确反映公司的经营绩效。

职业经理人的薪酬水平与薪酬结构在国际间存在较大差异。

总体上，美国的CEO薪酬最高，其长期激励占的比重也最大；而德国和日本的CEO薪酬相对较低，并且基本薪酬占较大比重，而长期激励几乎没有；中国职业经理人的薪酬以基本薪金和年度奖金为主，长期激励比重极低。

这些差异是和这些国家职业经理人面临的不同激励和约束环境及与利益相关者的关系相符合的。

在美国，公司的关键利益相关者主要是股东，而公司的股权结构普遍比较分散，使股东的约束弱化，职业经理人有较大的控制权，由于美国资本市场发达，因而对其行为的约束更多地来自市场。

这样的环境使如何协调职业经理人与股东的利益、促进职业经理人对于长期利益的考虑显得尤为重要，较大比例的以股东利益为基础的长期激励计划就成为许多公司的选择。

而日本、德国和中国的职业经理人更多地受到来自不同利益相关者主体的控制，再加上资本市场的发达程度远不如美国，其激励方式也更重视文化和精神方面，长期利益与短期利益的矛盾并不十分突出，因而使其薪酬普遍较低，并且以基本薪金和年度奖金为主。

二、激励型薪酬的有效性分析 1.激励型薪酬的有效性判定 在实践中，激励型薪酬真的有效吗？

有两种方法可用于对激励型薪酬是否有效进行判定。

一是观察公司绩效与职业经理人薪酬之间是否存在正相关关系。

这被定义为事后的证据。

换言之，职业经理人是否会因为提升公司的价值而得到合理的奖励。

如果答案为“是”，那么就可以推断该激励型薪酬方案有效。

迈克尔·詹森（Michael Jensen）与凯文·墨菲（Kevin Murphy）教授提供了很多证据来证实这个问题的答案为“否”。

他们调查了2000多名CEO的薪酬，发现当公司价值增长1000美元时，这些CEO的薪酬仅仅增长了3.25美元。

用学术术语来讲，可以认为，CEO的薪酬对公司绩效的敏感性很低。

另外一种判定激励型薪酬有效性的方法是：观察拥有这种薪酬机制的公司，看其绩效是否优秀。

这被称为事前的证据。

换言之，一旦职业经理人获得激励，公司是否会相应地表现出优异的绩效。

凭直觉，也许预期该答案为“是”。

但令人惊讶的是，各种迹象表明，答案并非这么简单。

也许有些职业经理人是风险厌恶型的，如果他们的薪酬已经很高，那他们为什么还要接受风险呢？

或者，如果一家公司过分依赖职业经理人股票期权激励，那么这个公司的职业经理人可能是狂热的风险承担者。

在这种情况下，风险有时会得到报酬，有时则不会得到报酬。

另外应该注意到，将公司绩效与职业经理人薪酬契约相挂钩是相当困难的。

如果公司绩效很好，那么怎么能够确定这与激励型薪酬契约有关系呢？

## <<职业经理人>>

### 编辑推荐

《1+X职业技术职业资格培训教材:职业经理人(第2版)》编辑推荐：职业培训制度的积极推进，尤其是职业资格证书制度的推行，为广大劳动者系统地学习相关职业的知识和技能，提高就业能力、工作能力和职业转换能力提供了可能，同时也为企业选择适应生产需要的合格劳动者提供了依据。

本教材可作为职业经理人职业技能培训与鉴定考核教材，也可供从业人员岗位培训、就业培训参考使用。

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>