

<<薪酬合约的激励有效性研究>>

图书基本信息

书名：<<薪酬合约的激励有效性研究>>

13位ISBN编号：9787505893337

10位ISBN编号：7505893335

出版时间：2010-5

出版时间：张肖虎 经济科学出版社 (2010-05出版)

作者：张肖虎

页数：194

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>

<<薪酬合约的激励有效性研究>>

内容概要

合约经济学是一门以合约为核心、以博弈论为方法，研究激励、信息和经济制度的正式理论。《薪酬合约的激励有效性研究》就是以合约经济学为理论框架，分析组织各类薪酬合约的激励有效性问题，为未来的经验研究提供理论准备。

<<薪酬合约的激励有效性研究>>

作者简介

张肖虎，男，浙江开化人，云南财经大学副教授。
研究方向：制度经济学、组织经济学、组织社会学。

<<薪酬合约的激励有效性研究>>

书籍目录

第一章 引言第1节 选题的意义与研究方法第2节 本书结构与主要内容第3节 本书的创新第二章 计件工资合约第1节 计件工资合约的静态激励效应之一第2节 计件工资合约的静态激励效应之二第3节 计件工资合约的动态激励效应第4节 计件工资合约的劳动力市场约束第5节 计件工资合约的产品市场约束第6节 相关的经验研究第三章 计件工资合约理论拓展第1节 关系激励合约第2节 计件工资合约中的主观绩效度量第3节 主观绩效度量方法的缺陷第4节 激励合约与绩效度量第四章 锦标制度第1节 锦标制度的理论基础第2节 锦标制度的激励效应之一第3节 锦标制度的激励效应之二第4节 锦标制度与等级工资制度第5节 锦标制度缺陷及其解决机制第6节 锦标制度的经验研究第五章 团队激励合约第1节 团队道德风险第2节 团队激励第3节 同事压力第4节 关系激励合约与团队激励第六章 计时工资合约第1节 产出度量有成本时的薪水合约第2节 多任务与固定工资合约第3节 固定工资合约与晋升制度第4节 职业生涯考虑与固定工资合约第七章 国有企业薪酬合约的激励效应分析第1节 企业激励结构第2节 国有企业激励结构与晋升机制第3节 国有企业内部晋升机制的效率分析第4节 国有企业内部晋升机制的逆选择问题分析结束语参考文献

<<薪酬合约的激励有效性研究>>

章节摘录

插图：从上一节的分析中，我们可以发现，激励员工努力的制度安排可以分为两类：一是正式激励合约，包括薪酬合约和产权激励合约；二是关系激励合约，包括各种市场滋生的制度安排，以及企业内部的制度安排。

在国有企业里，激励员工努力的制度安排也可以分为两类，但是内容上有很大差异。

正式激励合约只包括薪酬合约，不存在正式的产权激励合约；由于不存在各种外部市场，所以关系激励合约只包括国有企业内部劳动力市场的制度安排，另外，由于国有企业内部劳动力市场可以拓展到政治市场，国有企业的经营者不是最高级别，经营者还可以向政治市场引申。

也就是说，全国就是一个大型企业，在单个国有企业的晋升与在全国这个大型企业里的晋升是有联系的，不是割裂的。

因此，国有企业中员工显性收入来自薪酬合约，隐性收入来自于企业内部晋升所可能带来的潜在收入。

潜在收入主要包括两部分：一是由于晋升所导致的薪酬增加；二是由于晋升使得员工的等级上升，等级上升后增加了对国有企业实际产权的占有。

由此，我们可以看出，在国有企业激励结构中，显性收入导致的激励弱于私有企业的激励，隐性收入的激励与私有企业的隐性激励各有特点。

而且，在国有企业的关系激励中，晋升尤为重要。

根据上述分析，我们可以得出国有企业的激励结构框架，如图7-4所示。

在第7章里，我们利用合约理论、新制度经济学和新产权理论构建了国有企业激励结构。

发现晋升对于国有企业效率的重要性。

本章将通过构造模型分析晋升的效率，并进一步提出国有企业有效率的条件。

随着条件的进一步放松，我们采用模型证明国有企业中的“裙带关系”、“权力斗争”以及“串谋”现象。

<<薪酬合约的激励有效性研究>>

编辑推荐

《薪酬合约的激励有效性研究》是经济学·管理学博士论著。

<<薪酬合约的激励有效性研究>>

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>