

# 《民营企业引入职业经理》

## 图书基本信息

书名：《民营企业引入职业经理》

13位ISBN编号：9787505879096

10位ISBN编号：750587909X

出版时间：2009-2

出版社：经济科学出版社

作者：张建琦

页数：261

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：[www.tushu000.com](http://www.tushu000.com)

# 《民营企业引入职业经理》

## 内容概要

《民营企业引入职业经理:影响因素与治理机制》研究了民营企业引入和留住职业经理的组织与制度障碍。从职业资本角度阐明了职业经理对组织因素的依赖性，并利用信息不对称模型解释了职业经理进入企业时面临的“均衡性”困境。验证了民营企业引入和留住职业经理的影响因素，解释了其作用机理，构建了职业经理进入和退出行为的过程模型。阐明，民营企业有效引入与留住职业经理必需的组织条件，并为民营企业吸引和留住职业经理提供了具有应用价值的政策建议。

# 《民营企业引入职业经理》

## 作者简介

张建琦，男，管理学博士，美国麻省理工学院斯隆管理学院和比利时安特卫普大学管理学院访问学者。现为中山大学岭南学院教授、博士生导师，广东省政协委员，广东省经济学会常务理事。

近年来曾主持国家自然科学基金和国家社科基金及省部级项目多项，先后在《经济研究》、《管理世界》、《中国工业经济》和《中国农村经济》等国内权威刊物上发表多篇论文。研究成果主要集中在人力资本与企业制度、民营企业家能力与职业经理的发展方面，上述研究获得了多项省部级奖励。

目前的主要研究领域：民营企业家能力、职业经理发展、外向型制造企业的转轨战略。

# 《民营企业引入职业经理》

## 书籍目录

第1章 绪论 1.1 研究背景 1.2 研究目的与意义 1.3 分析框架与研究方法 1.4 主要内容与结构  
第2章 理论回顾与评述 2.1 劳动力市场交易理论 2.2 保持职业经理从业稳定性的研究 2.3 国内相关研究概述 2.4 本章小结  
第3章 职业资本与职业经理进入交易的要素 3.1 职业经理与企业交易所依赖的资本 3.2 职业经理进入交易行为特征 3.3 职业资本的交易因素 3.4 组织因素对职业资本的影响 3.5 本章小结  
第4章 民营企业引入职业经理的过程与渠道 4.1 现有研究状况 4.2 企业引进职业经理的过程 4.3 职业经理进入过程的改进 4.4 职业经理进入渠道及影响因素的实证分析 4.5 本章小结  
第5章 职业经理进入民营企业过程中的逆向选择 5.1 民营企业与职业经理之间的二维空间匹配 5.2 职业经理人力资本交易中的逆向选择过程 5.3 雇主与职业经理之间的互动：信息揭露与动态匹配 5.4 如何留住职业经理 5.5 本章小结  
第6章 职业经理进入民营企业的组织影响因素 6.1 以往研究的回顾与简评 6.2 调查对象、指标选择和分析方法 6.3 对调查数据的回归分析与检验- 6.4 民营企业对职业经理吸引力的比较评价及改进方式 6.5 本章小结  
第7章 职业经理信任与民营企业的吸引力 7.1 相关文献与假设 7.2 实证分析结果及讨论 7.3 本章小结  
第8章 职业发展的组织影响因素  
第9章 雇主诚信的影响因素  
第10章 留住职业经理的实证分析：因素与过程模型  
第11章 个人、雇主和组织特征对退出过程的影响效应  
第12章 结论与展望  
参考文献  
后记

**第2章 理论回顾与评述** 本章分为三部分：第一部分评述与劳动力市场交易相关的研究，为本书后面职业经理进入企业交易行为的特性、交易实现机制以及组织因素的影响作用等方面的研究奠定基础。第二部分评述留住职业经理的文献，为吸引和留住职业经理的实证分析提供理论依据。第三部分是对国内相关研究的评述。

**2.1 劳动力市场交易理论** **2.1.1 外部劳动力市场均衡理论**

从新古典经济学的角度来看，人力资本交易属于市场人力资源配置问题。民营企业引进职业经理的实质就是职业经理市场交易的实现，其核心就在于职业经理人力资本价格的确定。企业按照劳动的边际贡献与边际成本的比较及时增减劳动雇佣，并按照劳动的边际贡献或市场工资支付报酬，以实现利润的最大化。而进入市场交易的个人在自身的预算约束中按照效用的最大化提供劳动（David and Zafiris, 1993）。民营企业引入职业经理的关键是对职业经理提供人力资本的激励。劳动力市场均衡理论的研究主要分析个体针对不同工资和自身收入状况所做出的反应。在简单的分析中，工资是在市场上由劳动力需求曲线和供给曲线的交点决定。深层研究运用边际生产力和个人时间偏好两方面因素来说明劳动力市场的供求均衡，并将市场非均衡归因于工会力量、政府干预等外生因素。总之，无论是放松完全竞争条件，还是分析非均衡市场条件，对于工资决定雇佣量的研究均在供求均衡的框架下进行。因此外部劳动力市场均衡理论认为，工资是调节雇主和雇员关系的重要手段，市场工资在完全信息条件下能够有效激励雇员的人力资本供给。这一理论体系本质上是一种价格理论，具有相当的简约性和深刻性。自由市场中的工资决定理论只是一般价值理论的一个特例（希克斯，1932）价格是市场交易最基本的决定力量，职业经理进入民营企业的过程本质上是市场化的定价实现的过程，即使存在内部劳动力市场，外部的市场均衡力量也是不容忽视的（Edwardetal., 2004）。 .....

# 《民营企业引入职业经理》

## 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:[www.tushu000.com](http://www.tushu000.com)