

<<现代企业组织激励理论新进展研究>>

图书基本信息

书名：<<现代企业组织激励理论新进展研究>>

13位ISBN编号：9787115232847

10位ISBN编号：7115232849

出版时间：2010-7

出版时间：人民邮电出版社

作者：黄金芳，孙杰 著

页数：211

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>

<<现代企业组织激励理论新进展研究>>

内容概要

《现代企业组织激励理论新进展研究》基于现代企业组织内的雇佣关系，系统研究了现有的委托代理框架下的激励理论；结合组织内部的现实状况，分析比较了各种激励机制的适用范围和条件，并在此基础上探讨了组织内部激励机制的设计问题。

本书内容翔实，覆盖了现代企业组织内管理层和操作层与报酬相关的一系列激励机制，包括计件工资、奖金、晋升、利润分享、期权、效率工资、工龄工资、延期支付，等等。

《现代企业组织激励理论新进展研究》适合企业管理者、人力资源经理及企业管理相关专业师生阅读使用。

书籍目录

第1章 企业组织概述1.1 组织和企业的概念1.1.1 组织的概念1.1.2 企业的概念及一般模型1.2 企业的分类及企业组织制度1.2.1 企业的分类1.2.2 企业组织制度1.3 企业组织的基本要素1.3.1 组织的基本要素1.3.2 企业组织的基本要素1.4 企业的功能1.4.1 分工1.4.2 协调1.5 现代企业的产生及其特征分析1.5.1 现代企业组织及其特征1.5.2 现代企业的产生及其成长动因第2章 企业组织激励的产生及理论发展概述2.1 关于企业组织内部雇佣关系的新古典企业理论2.1.1 工资和就业的新古典模型2.1.2 新古典人力资本模型2.1.3 对上述新古典企业理论的评析2.2 现代企业组织内部的激励问题2.2.1 经济组织与效率2.2.2 现代企业组织的特征2.2.3 现代企业组织内部产生激励的原因2.3 现代企业理论为组织激励机制提供了理论基础2.3.1 现代企业理论的制度内化与合约内化2.3.2 现代合约理论视角下的雇佣关系2.3.3 简析现代企业理论中的激励理论2.3.4 重新认识激励在组织内雇佣关系中的地位2.3.5 组织内激励理论的新进展第3章 委托代理理论基本框架及组织内部的显性激励3.1 非对称信息及组织内部的委托代理关系3.1.1 非对称信息问题及模型分类3.1.2 组织内的委托代理关系3.2 委托代理理论的基本分析框架3.2.1 模型的基本假定3.2.2 完全信息下的最优合约3.2.3 不完全信息下的最优合约：雇员风险规避3.2.4 不对称信息下的最优合约：雇员风险中性3.2.5 对委托代理基本模型的进一步讨论3.3 组织内基于绝对绩效的显性激励（Pay-for-performance）3.3.1 组织内部可行的激励指标3.3.2 激励指标的选择：以计件工资和计时工资为例3.3.3 显性激励机制3.4 对传统委托代理理论的评析3.4.1 传统委托代理模型得出的结论3.4.2 传统委托代理模型存在的不足之处第4章 多任务委托代理下的组织激励4.1 多任务委托代理模型及等报酬原理4.1.1 多任务委托代理模型4.1.2 等报酬原理4.1.3 互补性工作与“帮助”4.2 组织内部的“强激励”与“弱激励”4.2.1 组织内部的“弱激励”——固定工资制度4.2.2 组织内部“多任务”下的“强激励”4.3 多任务委托代理模型的发展第5章 组织内部的锦标赛激励5.1 信息提供原理及相对绩效激励5.1.1 信息提供原理5.1.2 相对绩效激励与主观业绩评价5.2 锦标赛激励的基础理论5.2.1 单轮锦标赛模型5.2.2 多轮锦标赛（淘汰赛）5.2.3 对锦标赛理论的评析5.3 锦标赛中的晋升激励5.3.1 晋升用于工作配置5.3.2 晋升用于激励5.3.3 晋升中存在的规则5.4 锦标赛与委托人的道德风险5.5 锦标赛制度的后续研究5.5.1 代理人特征对锦标赛制度的影响5.5.2 锦标赛激励中的“互相拆台”行为5.5.3 锦标赛激励中的“合谋”行为5.5.4 “公平偏好”对锦标赛理论的影响第6章 组织内部的团队激励6.1 组织内部的竞争与合作6.1.1 团队工作的必要性6.1.2 团队激励与个体激励及相对绩效激励的比较6.2 团队激励理论6.2.1 团队生产中存在的问题——“搭便车”6.2.2 委托代理框架下的单期团队激励理论6.2.3 委托代理框架下的多期团队激励理论6.2.4 团队激励理论的后续研究6.3 团队激励中的常见的激励方式6.3.1 显性团队激励6.3.2 隐性团队激励6.3.3 多个代理人下的激励强度6.4 组织内部的综合激励与激励结构的选择6.4.1 组织内的综合激励6.4.2 组织内部激励结构的选择第7章 组织内部的隐性激励7.1 组织内部的隐性激励7.1.1 关系合约下的重复博弈7.1.2 组织内部的隐性激励——个体声誉激励7.1.3 组织内的“职业关注”激励7.2 隐性激励中的棘轮效应7.2.1 棘轮效应的存在弱化了隐性激励机制7.2.2 比较声誉效应与棘轮效应7.3 组织内的效率工资激励7.3.1 效率工资激励原理及其基础理论7.3.2 效率工资与监督7.4 组织内部劳动力市场中的隐性激励7.4.1 长期雇佣中的激励7.4.2 内部晋升激励7.4.3 内部劳动力市场中的激励报酬——延期支付制度第8章 总结8.1 本书的主要结论8.2 本书的政策含义参考文献

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>