

<<高管激励>>

图书基本信息

书名：<<高管激励>>

13位ISBN编号：9787504567611

10位ISBN编号：7504567612

出版时间：2008-6

出版时间：中国劳动

作者：伍晋明//殷琳琳//王威//韩晓阳

页数：167

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>

## &lt;&lt;高管激励&gt;&gt;

## 前言

知识要共享才有价值。

书店里人力资源管理的书籍浩如烟海，但一直缺少实际操作类的书籍。

这种局面在2004年8月以后有了较大改观，已经有很多种实际操作类书侧身于各大书店的书架了。

在这种情况下，我们为什么仍然坚持出版这套丛书呢？

因为我们有自己独到的思考：我们不仅要提供工具和技术，还要提供支撑着这些工具和技术的方法——它们之所由生、它们的适用原则和条件。

我们不仅完整呈现这些工具，而且阐释这些工具背后的方法。

选择这样做需要足够的勇气、充分的自信和高超的技术：模板的揭秘会得罪一大批同行——很多以人力资源咨询为主要业务的机构靠这些技术、模板、表格生存，现在我们把这些一锅端出来，他们的前途的确堪忧了：对那些即使不纯粹靠着这些工具吃饭的咨询机构来说，它毕竟也是一项做起来驾轻就熟、投入少回报高的业务。

更何况我们呈现的还有工具和技术背后的方法！

我们将咨询企业分成三种类型：思想型、技术型和方法型。

思想型的企业很少，它们往往是在长期的发展中形成了新的思想，伴随着新的观念和大师的产生。

但思想型一般都关注大的层面，对企业来说有一点空，离实际层面和操作层面比较远。

技术型的企业手里有一些技术模板，它们是以技术套企业而不是根据企业来采取不同的技术，因此看上去总是格格不入。

方法型的企业则大为不同，首先，方法型的企业所拥有的技术模板完整而且齐全；其次，在分析客户明确的和潜在的需求、自身的条件、行业环境的基础上提供完整的解决方案。

方法型企业能够根据企业的不同情况，整合各种工具，为企业可以提供可以解决实际问题和有操作性的量身定做的方案。

如果把各种管理工具、管理技术和模板比作装修中的材料和机械，那么技术型企业可以被看做建材商店，客户带着自己明确的需求来购买，比如地板革或者地毯，只要这个店够规模，跟得上国际生产的步伐，那么客户会如愿而归。

如果客户自己对装修一窍不通，那么技术型企业的服务就有得看了，依据咨询师的业务水平和职业道德水准的高低，可能会出现很多种情况：可能出于个人或者店面利润的考虑竭力向客户推荐最新推出的高科技产品；可能为了赢得客户的好感而将自己在专业上的一知半解强不知以为知地向客户云山雾罩一番；有个别道德水准低下的甚至将完全不合时宜的材料改换包装——把一些旧知识改个新名词说成是人类最新研究成果而高价卖给客户。

长期以来，我们一直致力于能成为一家方法型的咨询企业。

我们秉持的服务理念是与企业结成战略伙伴关系，我们要和客户一起成长；我们的服务目标是客户价值的提升；我们的使命是通过服务传播先进的管理理念、管理知识和管理技术。

我们认为，知识要分享才有价值！

在这样的认识下，我们将这些咨询企业的“秘技”整理出版，是没有考虑自己的饭碗的。

咨询是一种服务，不像人们津津乐道的那样：咨询机构和企业的关系是大夫和病人的关系，或者是老师和学生的关系。

我们认为，咨询机构和企业是一种成长的战略伙伴关系。

我们如果老捂着这些技术、模板，躺在上面睡大觉，什么时候能够进步呢？

我们相信自己持续的学习和研究能力，我们相信自己能在服务中总结并且不断提高。

是的，我们很自信！

另外，我们将仁达方略定位于一家具有专业水准的综合管理咨询机构，而不只是一家人力资源管理咨询机构，我们的服务对象是企业而不是企业的人力资源部。

在人力资源咨询领域，我们的工作目标是提升企业的人力资源管理水平，而不只是人力资源部管理水平。

我们认为，不能只就人力资源管理来谈人力资源管理，而是要将人力资源管理放在企业的大背景下，

## <<高管激励>>

与企业的战略、流程、组织结构、管控模式和价值观等一起思考，形成我们提倡的基于战略的人力资源管理模式和基于价值的人力资源管理模式。

这就是我们的初衷，也是我们这套丛书的特色，读者应该会在阅读的过程中对这一点深有感触。

有了这套书，您可以省几十万元的咨询费。

在此之前，我们曾经就人力资源管理日常工作所需要的出版了一套丛书。

该丛书共有四册，为《职业分析》《职位评估》《薪酬管理》《绩效管理》。

该套丛书出版后，反响一直不错，不论是读者还是出版社，都认为有特色有实用，收获颇多。

这给了我们极大的信心和激励。

现在呈现在各位面前的这套丛书，是我们就人力资源管理的热点和前沿进行的思考，它们包括《外派机构和员工的管理》《企业大学》《知识型员工的管理》和《高管激励》。

我个人一直致力于企业管理实践的研究，对于企业管理和运营当中经常遇到的问题和最迫切的渴求一直感同身受，我知道企业真正需要的不是鸿篇巨制、长篇大论，而是切合实际的、富有创造性的、可操作性强的解决方法。

此外，在创建仁达方略之前，我经历过企业底层、中层及高管层等各个层次的历练，从副总裁职位离开创办仁达方略以前，也曾经作为职业经理人聘请咨询机构做过咨询，对企业需要咨询机构提供什么样的服务以及抱有什么样的期待深有体验，所以，我们决定利用书籍出版的形式和大家分享仁达方略的研究和实践经验，同时为社会文明贡献自己微薄的力量。

为了完成此书，我的同事们做了大量的工作；一些行业专家也为研究提供了大量的建设性意见；此外，丛书的写作和出版得益于众多企业界朋友的指点和交流，得益于国内外学术界的交流，更多的则得益于我们咨询实践过程中客户的支持，感谢他们在企业管理实践过程中应用我们的研究成果、发展我们的成果和丰富我们的成果。

在此，我和仁达方略全体同仁向大家表达深深的谢意。

知识是具有很大的外部效应或者溢出效益的，我们的研究无疑是站在前人的基础上做出的，有些我们已经做出了说明，有些由于各种原因可能未准确注明，如果您发现有您的成果被引用而未注明，请即刻与我们联系，我们将在重印或再版的时候予以标注。

谢谢大家选择这套丛书！

## <<高管激励>>

### 内容概要

《高管激励》共6章，包括概论、企业高管激励的内在逻辑、企业高管人员激励模式、企业高管激励机制设计、企业高管激励机制设计、我国国有企业高管激励、我国企业年薪制和股权激励模式。

## &lt;&lt;高管激励&gt;&gt;

## 作者简介

王吉鹏，北京仁达方略管理咨询有限公司董事长，国内知名管理咨询专家。

现任中国人民大学、北京大学、华北电力大学MBA特聘教授，长期从事组织变革的实证研究与咨询实践，战略型企业文化理论的创立者。

多年企业管理经验，对企业的管理和运营有深刻的理解，能够深度把握现象和规律，将管理思想与企业实态融会贯通。

国家劳动和社会保障部特聘专家，国家电网公司、辽宁省财政厅、大连市公安局、北车集团、华融集团、信息早报等多家大型企业集团高级顾问。

《中国经营报》《经济观察报》《财经时报》《中外管理》《中外企业文化》《商业文化》等多家管理媒体特约撰稿人，现已发表文章200余万字。

主编、主笔的丛书包括集团组织运行系列、企业文化系列、人力资源管理实战经典系列和学习型组织系列。

人力资源管理实战经典系列丛书《职位分析》《职位评估》《绩效管理》《薪酬管理》《高管激励》《外派机构与人员管理》《如何建设企业大学》《知识型员工人力资源管理》；集团管控系列丛书：《集团管控》《集团文化建设》《集团品牌》等。

服务过的大型企业：中国航天、中国航油、中国长城资产、国家电网、中国铁路、华电国际、大唐电力集团、中华通信、蒙牛乳业、伊利股份、大庆油田、北京金融街、天桥投资、天鸿集团、泰康人寿、云南万裕集团等。

王吉鹏先生不仅是资深的管理专家，而且是出色的演讲家，他为政府机构及各类企业提供培训千余场。

2005-2007年，以王吉鹏先生为核心主讲的全国巡讲系列培训连续走过全国28个城市，他独到的见解、丰富的经验引起与会者强烈反响。

<<高管激励>>

书籍目录

第1章 概论第一节 现代企业制度的基本理论第二节 管理激励理论第2章 企业高管激励的内在逻辑第一节 “委托-代理关系”的概念、基本条件与模式第二节 “委托-代理关系”的起源第三节 代理人的激励约束机制第四节 委托-代理均衡合同第五节 委托-代理的信任第3章 企业高管人员激励模式第一节 概述第二节 经理人报酬理论第三节 年薪制第四节 MBO（管理者收购）第五节 股票期权第4章 企业高管激励机制设计第一节 激励机制设计的目的第二节 企业高管激励方案的设计要求第三节 高管激励机制设计的原则第四节 企业高管激励机制设计的配套制度第五节 激励机制系统设计的基本流程第六节 EMD方法简介第5章 我国国有企业高管激励第一节 我国国有企业管理者激励的约束环境第二节 我国国有企业管理者激励模式第三节 我国国有企业管理者激励的实施平台第6章 我国企业年薪制和股权激励模式第一节 对于我国年薪制的探讨第二节 对我国股权激励模式的探讨附录联通A股股权激励模式探究参考书目

## &lt;&lt;高管激励&gt;&gt;

## 章节摘录

(一) 现代企业的组织形式在市场经济数百年的发展中, 逐渐形成了三种最基本的企业组织形式或企业制度, 即独资企业、合伙企业和公司企业。

划分这三种企业组织形式的依据不是所有制的性质, 而是财产的组织形式和所承担的法律性质。

从财产的组织形式看, 前两类企业(即独资企业和合伙企业)实行的是企业自然人财产制度, 在这种制度下, 企业出资者的资产和企业的经营财产是合一的, 而后一类企业(即公司企业)实行的却是企业法人财产制度, 在这一制度下, 企业出资者的财产与企业的经营财产(即企业法人财产)是分开的。

从所承担的法律性质看, 前两类企业的投资者不仅要以其企业的经营财产清偿债务, 当企业财产不足以清偿债务时, 还要以其其他个人财产清偿债务。

也就是说, 独资企业和合伙企业的出资者对企业债务负连带无限清偿责任, 而后一类企业的投资者仅以其企业的全部现有财产清偿债务, 不连带投资者的其他财产。

也就是说, 公司企业的出资者以其出资额为限对公司债务负有限清偿责任。

公司企业与独资企业、合伙企业的不同不仅表现在企业财产组织制度和所负法律性质方面, 而且还表现在资金筹集方式、经营管理制度和组织制度等方面。

从资金筹集方式看, 独资企业和合伙企业依靠的是企业主的原始投资及企业积累的利润再投资, 而典型的公司企业采取的则是社会募集(通过发行股票)的方式; 从经营管理制度方面看, 独资企业和合伙企业实行的是所有权和经营权职能、机构合一的企业经营管理制度, 而典型的公司企业则实行的是企业所有权和经营职能、机构分离的企业经营管理制度; 从组织制度方面看, 独资企业和合伙企业的决策、执行和监督机构及其职能是合一的, 而公司企业的组织机构及其职能则是依照有关法律实行三权分立和相互制衡的。

## <<高管激励>>

### 媒体关注与评论

仁达方略始终用企业的语言，化复杂为简单，我们受益匪浅。

——蒙牛乳业总裁 牛根生仁达方略让我们真正感受到企业文化是一门科学。

——华电国际集团党委书记 田沛亭仁达方略的项目组做了大量的工作，工作严谨、求实，项目成果操作性强，提高了金融街内部的管理能力与企业的整体运营能力。

——金融街控股股份有限公司总经理 刘世春仁达方略提供方案的可操作性，是我们在与很多咨询公司接触过程中感受最深的。

——中国土产畜产进出口总公司总经理 张正明白咨询合作后，几年来，仁达方略已经成为我们决策所必需的拐杖，甚至可以说是我们的导师。

——北京建房房地产公司董事长 张笠纯



## <<高管激励>>

### 编辑推荐

《高管激励》是人力资源管理实战经典系列之一。

逆向选择、道德风险、信息不对称.....种种委托一代理难题使得老板与高级管理人员陷入了博弈境地。实务经验丰富、见解独到精辟的作者，借由十余年人力资源管理实战经验，以易读且易懂的方，告诉你如何通过把握高管的需求，破解委托一代理的困境，使得高管和企业一条心，共同成长和发展！

<<高管激励>>

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>