

## 基于职业观念的经营者多期组合激励合同研究

陈爽英, 唐小我, 邵云飞

电子科技大学管理学院, 成都 610054

### Studying Manager's Multiperiod Combinative Incentive Contracts Based on Career Concerns

CHEN Shuang-ying, TANG Xiao-wo, SHAO Yun-fei

University of Electronic Science and Technology of China Chengdu, 610054, China

- [摘要](#)
- [参考文献](#)
- [相关文章](#)

Download: [PDF \(0KB\)](#) [HTML \(1KB\)](#) [Export: BibTeX or EndNote \(RIS\)](#) [Supporting Info](#)

**摘要** 本文在现有的基于职业观念的隐性激励文献研究基础上,建立经营者多期组合激励模型,进而得到最优激励,并给出此激励的特征。同时通过理论推导与实证分析证明,随着经营者工作年限的增加,基于职业观念的隐性激励减弱,显性报酬合同的激励强度随之增强。

**关键词:** [组合激励](#) [职业观念](#) [隐性激励](#) [显性激励](#)

**Abstract:** Based on the recognition of defects in the literatures on implicit incentives accordant to career's concern s,we model manager's multiperiod combinative incentives,derive the optimal incentives,and study the features in the optimal incentives.We testify that implicit incentives based on career concerns decrease and explicit incentives increase with manager's working year increasing.

收稿日期: 2006-10-12;

基金资助:

国家自然科学基金项目(70602028);国家社科基金资助项目(06XJL007);电子科技大学哲学社科基金资助项目(JX0655)

作者简介: 陈爽英(1974- ),女(汉族),四川成都人,电子科技大学管理学院讲师,博士,研究方向:激励理论、技术创新

引用本文:

陈爽英, 唐小我, 邵云飞. 基于职业观念的经营者多期组合激励合同研究[J] 中国管理科学, 2007,V15(4): 111-115

没有本文参考文献

- [1] 王健, 庄新田. 基于心理契约的基金经理激励机制分类设计[J]. 中国管理科学, 2011,19(3): 174-181
- [2] 陈爽英, 唐小我, 马永开. 人力资本显性激励与隐性激励的组合合同分析[J]. 中国管理科学, 2005,(6): 108-112
- [3] 刘惠萍, 张世英. 基于声誉理论的我国经理人动态激励模型研究[J]. 中国管理科学, 2005,(4): 78-86
- [4] 郭焱, 张世英, 郭彬, 冷永刚. 战略联盟契约风险对策研究[J]. 中国管理科学, 2004,(4): 105-110

#### Service

- [把本文推荐给朋友](#)
- [加入我的书架](#)
- [加入引用管理器](#)
- [Email Alert](#)
- [RSS](#)

#### 作者相关文章

- [陈爽英](#)
- [唐小我](#)
- [邵云飞](#)

