

图书基本信息

书名：<<经理报酬中的权力理论及其效应研究>>

13位ISBN编号：9787509606322

10位ISBN编号：7509606322

出版时间：2009-5

出版时间：经济管理出版社

作者：邵剑兵

页数：230

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>

## 前言

20世纪90年代中期，公司治理还是一个较为新鲜的话题，国内学术界从那个时候起开始逐渐接受并展开相关研究。

到今天，国内包括管理学及经济学在内的多学科顶尖期刊上都在关注公司治理领域研究的进展，这方面的学术文献可以说是汗牛充栋了。

即便如此，围绕着公司治理仍然存在着许多未解之谜，等待学者们去探索。

邵剑兵博士从最初攻读硕士开始，就一直关注经理报酬领域。

后来攻读博士期间，也继续在这个领域开展研究。

他是一个十分勤奋的人，也具有很强的研究能力。

我们合作在《经济管理》、《管理世界》、《经济比较体制》等刊物上相继发表了多篇关于公司治理和企业竞争力的文章，他也参与了我主持的多项国家自然科学基金、国家社科基金以及教育部人文社科的项目，并发挥了十分重要的作用。

经理报酬是公司治理领域中的一个重要课题。

对经理报酬机制的研究常常出现在各种文献当中，国内外的许多学者从不同的角度提出了各自的见解，无论从经济学还是管理学的角度都已经有了比较丰富的成果。

当前围绕着经理报酬问题，主要有两个分析思路：第一，认为经理报酬是解决公司治理机制中代理问题的有效工具。

目前经理报酬中存在的种种不足之处都不过是没有找到最优的经理报酬合约而已，而这种最优报酬合约具有很大的环境依赖性。

从这个思路出发，一系列的研究主要分析造成各种代理问题的原因，以及相应的解决办法，最终总能够寻找到能够解决代理问题的报酬合约。

第二，认为经理报酬就是代理问题的直接结果，而且就是由经理权力所掌控的。

由于经理在公司治理结构中所处的特殊地位，他们不可避免地拥有各种权力，可以对公司的不同资源加以支配。

## 内容概要

对经理报酬机制的研究常常出现在各种文献当中，国内的许多学者都从不同的角度提出了各自的见解。

无论从经济学还是管理学的角度都已经比较丰硕的成果。

经理权力理论认为，由于经理在公司治理结构中所处的特殊地位，他们不可避免地拥有各种权力，可以对公司内的资源加以支配，这势必会使他们对公司的报酬决定机制以及报酬基准因素有很大的影响力。

从而令经理可以获得满意但对股东而言并非最优的报酬合约。

本书利用经理权力理论对我国上市公司的治理结构展开分析。

力图发现经理权力的实际分布情况以及经理权力作用于报酬决定机制的程度，试图揭示报酬机制中经理权力的作用机制和内在机理。

最终目的为。

指出解决经理报酬问题的关键在于寻找到有效抑制经理权力的约束与激励机制。

提出我国现阶段完善公司治理结构过程中的一些思路与办法。

以及具体可操作性的建议。

## 作者简介

邵剑兵。

1973年出生，辽宁省盘锦市人。

毕业于辽宁大学，获得学士、硕士和博士学位。

现为辽宁大学新华国际商学院副院长、副教授。

研究方向为公司治理、人力资源管理及企业战略管理等。

独立或与他人合作在《经济管理》、《管理世界》、《经济体制比较》、《中国人力资源开发》等期刊上发表论文20余篇，参与国家级基金项目5项，主持省级基金项目10余项。

## 书籍目录

绪论 一、问题的提出 二、研究意义 三、研究的思路和方法 四、创新点和有待深入探讨的内容

第一章 经理报酬机制决定因素的相关理论 第一节 代理理论 第二节 管理激励理论 第三节 治理机制理论

第二章 经理报酬的内容与决定 第一节 报酬机制的构成 第二节 经理报酬的有效性分析 第三节 经理报酬的设定与调整 第四节 不同报酬机制的差异与效率分析

第三章 经理权力理论 第一节 经理权力的理论基础 第二节 经理权力理论 第三节 反对声音 第四节 对经理权力的再认识

第四章 报酬机制动态演进模型中的权力变迁 第一节 组织的生命周期理论与总裁管理生命五季节 模型 第二节 组织变迁中的权力类型 第三节 报酬机制演进模型中的权力变迁 第四节 组织生命周期、经理生命周期和报酬机制变化

第五章 经理报酬权力效应的经验分析 第一节 两职合一与经理报酬 第二节 经理特质与报酬 第三节 经理任期、年龄对经理报酬的影响 第四节 经理财务控制与报酬 第五节 董事会特征与经理报酬

第六章 高新技术企业的经理权力与报酬机制 第一节 基于人力资本与非人力资本的制度变迁模型 第二节 人力资本与非人力资本的谈判力分析 第三节 高新技术企业的发展阶段与控制权变化 第四节 案例研究：用友软件的经理报酬机制演变

第七章 国有企业的经理权力与报酬机制 第一节 国有资本退出与制度变迁 第二节 控制权收益与经理报酬机制变化 第三节 乐山电力案例研究 第四节 小结

第八章 经理权力效应的实证研究 第一节 我国上市公司经理报酬决定机制的现状特点 第二节 经理权力的变量选取、模型设计与样本筛选 第三节 经理权力效应的实证研究

第九章 经理权力与报酬关系的讨论 第一节 相关性分析结果 第二节 深入讨论及最终回归方程

第十章 经理权力效应的进一步讨论 第一节 关于“隐藏”的讨论 第二节 关于“权力”的讨论 第三节 关于“权力约束”的讨论

第十一章 格拉索操纵报酬事件分析 第一节 经常性收入：呈快速上升的趋势 第二节 其他收入 第三节 尾声

第十二章 建议与对策参考文献后记

## 章节摘录

假设经理具有自利动机且拥有操纵权力的话，那么经理针对上述四种类型指标的最优策略是：

(1) 策略1：控制策略。

经理针对类型4的变量的最佳策略是进行有力的控制，通过紧密控制实现对个人报酬水平的操纵，在短期内不用担心受到公众的关注和压力。

(2) 策略2：隐蔽策略。

经理针对类型2的变量的最佳策略是采用措施进行隐藏，努力令这些指标更符合公众的口味，或者不让这些指标过于引人注目。

(3) 策略3：放任策略。

经理针对类型3的变量的最佳策略是放任不管，毕竟这类变量难以被控制，也很难受到公众的重视。

(4) 策略4：干扰策略。

经理针对类型1的变量的最佳策略是采取干扰措施，尽管这类变量难以被控制，但由于受到公众的关注，如果这些指标过于明显势必会引起较大的压力，经理会试图去影响或者进行干扰，比如影响公众的判断标准和价值规范等。

这里将主要探讨经理可能采取的策略2，即针对变量类型2采取的隐藏措施，其他三种策略将放在本章其他部分中分析。

这里对变量类型2进行了适当的分类，按照公众理解该变量对经理权力和报酬水平是否有制约作用，可以区分出两种隐藏行为，分别定义为隐藏行为1和隐藏行为2。

(1) 隐藏行为1。

变量类型2的主要特点是外显性强，即更容易或更广泛地受到外界和公众的关注。

这里的“容易”主要指外界容易获得，或是在上市公司对外公布资料中更显而易见，比如某些直接而不需要进一步计算就可以得到的指标等；“更广泛”意味着这种类型的指标更为外界所关注，通常是报纸媒体和学术研究所重视的内容，通常是在某个阶段显得更为重要一些。

两职合一就属于变量类型2，在监管机构、学术研究人员以及媒体的多种作用下，这个指标几乎被认为是衡量经理在上市公司中进行报酬操纵能力的等价指标，当出现两职合一的时候，绝大多数人都会不由地怀疑存在着报酬操纵行为。

实际情况的确如此吗？

本书中通过对大量上市公司研究后得出的结论与通常的感受并不一样，即两职合一与经理报酬之间没有显著的相关关系，或者说两职合一并没有令经理报酬水平产生显著性差异。

究竟该如何解释这种似乎匪夷所思的现象呢？

在深入阐述这个问题之前，还需要从第二个维度来分析“两职合一”的另一个特征，即可控性强。

从两职合一的形成过程看，很少有人能够被同时任命为公司的

编辑推荐

国内的许多学者都从不同的角度提出了各自的见解，最终目的为，指出解决经理报酬问题的关键在于寻找到有效抑制经理权力的约束与激励机制，提出我国现阶段完善公司治理结构过程中的一些思路与办法，以及具有可操作性的建议。

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>