

<<上市公司高管薪酬激励机制研究>>

图书基本信息

书名：<<上市公司高管薪酬激励机制研究>>

13位ISBN编号：9787516403426

10位ISBN编号：7516403423

出版时间：2013-5

出版时间：企业管理出版社

作者：郭淑娟

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>

<<上市公司高管薪酬激励机制研究>>

内容概要

《上市公司高管薪酬激励机制研究:基于中国证券市场的理论与实践》综合运用薪酬理论,分析影响高管薪酬的多种因素、不同薪酬结构的特性,构建面板数据模型,考察各因素间的交互作用,并对高管货币薪酬及结构进行多角度的实证分析,结论有助于完善现有的高管薪酬激励机制。尤其是对上市公司高管在职消费的分析,对完整地衡量高管薪酬、揭示国有企业与非国有企业高管薪酬间差距,提供了新的思路。

<<上市公司高管薪酬激励机制研究>>

作者简介

郭淑娟，太原理工大学经济管理学院教师。

主持完成山西省软科学课题并参与多项国家级及省部级课题的研究，在《科学学与科学技术管理》、《光明日报》、《中国科技论坛》等期刊上发表论文数篇。

主要从事公司治理、企业理论、科技投融资管理等方面的教学与科研工作。

<<上市公司高管薪酬激励机制研究>>

书籍目录

1 导论 1.1 研究背景 1.2 研究价值 1.2.1 理论价值 1.2.2 现实价值 1.3 研究对象与研究方法 1.3.1 研究对象 1.3.2 研究方法 1.4 研究基本思路与结构安排 1.4.1 本研究的基本思路 1.4.2 本研究的框架结构安排 1.5 本研究的创新之处 1.5.1 研究视角的创新 1.5.2 研究内容的创新 2 高管薪酬激励机制的理论诠释和研究状况 2.1 高管薪酬研究的理论诠释 2.1.1 委托代理理论对高管薪酬激励的诠释 2.1.2 人力资本理论对高管薪酬激励的诠释 2.1.3 激励理论对高管薪酬激励的诠释 2.1.4 最优契约理论对高管薪酬激励的诠释 2.1.5 经理主义视角下的管理层权力理论对高管薪酬激励的诠释 2.2 国外高管薪酬实证研究的发展状况 2.2.1 关于高管薪酬激励影响因素的相关研究 2.2.2 股权激励效应及对公司绩效影响的相关研究 2.2.3 高管薪酬激励机制对公司绩效推动作用的相关研究 2.3 国内高管薪酬的研究状况 2.3.1 企业绩效、规模与高管薪酬关系研究 2.3.2 高管权力与高管薪酬关系研究 2.3.3 股权激励与高管薪酬关系研究 2.3.4 行业因素与高管薪酬关系研究 2.4 文献评价 3 高管薪酬激励机制的历史沿革 3.1 美国高管薪酬激励机制的发展历程 3.1.1 美国高管薪酬激励机制发展的阶段 3.1.2 美国高管薪酬结构分析 3.1.3 美国高管薪酬的发展趋势 3.2 日本高管薪酬激励机制的发展过程 3.2.1 日本公司治理结构的特征及其对高管薪酬的影响 3.2.2 日本公司高管的薪酬结构和水平 3.3 国内高管薪酬激励机制的发展历程 3.3.1 停滞阶段（1949年～1978年） 3.3.2 发展阶段（1978年～1992年） 3.3.3 规范阶段（1992年～2002年） 3.3.4 完善阶段（2002年至今） 3.4 国外高管薪酬激励机制对中国企业的启示 3.4.1 综合考虑高管薪酬的内、外部影响因素 3.4.2 提高薪酬业绩之间的相关度，加强对风险的衡量和管理 3.4.3 提高高管薪酬中的浮动薪酬部分 3.4.4 高管薪酬“追回制度”的有益启示 3.4.5 股东更加主动地了解 and 参与高管薪酬的决策过程 3.4.6 加强对高管薪酬的管控和披露要求，提高透明度 3.4.7 完善对高管薪酬决定权限的规制 4 高管薪酬激励机制的内容 4.1 高管薪酬的相关概念界定 4.1.1 高管概念界定 4.1.2 高管薪酬概念界定 4.2 高管薪酬的特点 4.3 高管薪酬的激励路径 5 高管薪酬激励机制研究的实证设计及检验 5.1 样本选择与数据来源 5.1.1 样本选取 5.1.2 数据来源 5.2 变量选取与基本模型构建 5.2.1 变量选取 5.2.2 假设提出 5.2.3 基本模型构建 5.3 描述性统计 5.4 相关性分析 5.5 基本模型的回归检验 5.5.1 被解释变量为前三名高管薪酬均值 5.5.2 被解释变量为高管在职消费 5.5.3 被解释变量分别为高管货币薪酬和在职消费时回归结果的比较 5.6 本章研究结论 6 上市公司实际控制人性质对高管薪酬影响的实证检验 6.1 假设提出 6.2 模型构建 6.3 回归估计 6.3.1 分组样本检验 6.3.2 上市公司实际控制人与公司绩效、管理层权力交互作用对高管薪酬的影响 6.4 本章研究结论 7 高管薪酬激励效果的实证检验 7.1 假设提出 7.1.1 公司绩效与高管货币薪酬 7.1.2 公司绩效与资本结构 7.1.3 公司绩效与高管持股比例 7.1.4 公司绩效与管理层权力、高管在职消费 7.2 模型构建 7.3 相关性分析 7.4 回归估计 7.4.1 国有企业样本回归估计结果 7.4.2 非国有企业样本回归估计结果 7.4.3 全部样本回归估计结果 7.5 本章研究结论 8 完善中国上市公司高管薪酬激励机制的政策建议 8.1 完善上市公司治理结构 8.2 完善高管薪酬披露制度 8.3 实现高管薪酬结构的多元化 8.4 充分发挥董事会的监督作用 9 结论及研究展望 9.1 研究结论 9.2 本文的局限性 9.3 未来的研究方向 附录 附录1：管理层权力合成指标的主成分分析过程 附录2：样本名录 参考文献

<<上市公司高管薪酬激励机制研究>>

章节摘录

版权页：插图：3.4国外高管薪酬激励机制对中国企业的启示 3.4.1综合考虑高管薪酬的内、外部影响因素 美国高管薪酬除了要充分考虑公司业绩、高管人员所领导的团队业绩、高管人员业绩和职业经理人市场上类似人才的薪酬情况外，还要综合考虑公司所在行业的特征、公司在行业中的地位、公司的发展阶段、公司对各种薪酬形式的采用、公司高管薪酬收入中基本工资的比重等因素。

高管薪酬激励机制的设立既面临来自公司内部利益平衡、内部监管等因素，又有着来自于公司外部的市场化竞争、行业间薪酬比较等因素。

除了要和公司绩效相关外，高管人员薪酬水平尽量从市场中寻找标准。

目前，我国的经理人市场并不完善，要素市场仍处于起步阶段，因此，高管薪酬的水平及结构的决定尚不能完全依赖于市场。

高管薪酬在设定的过程中，还需要更多地结合企业自身情况，设计适合的高管薪酬激励机制。

首先，高管薪酬的设计需要考虑外部因素——经济环境因素、企业所处地区、行业收入水平等。

经济大环境的整体运行情况影响甚至决定着企业经营的好坏，也影响着企业的人力资本政策，进而也影响着高管人员的薪酬政策。

全球性金融危机情形下，很多国家颁布的“限薪令”就充分表明了高管薪酬水平及薪酬结构均会受到经济环境的影响。

企业所处地区和行业整体收入水平也是影响公司高管薪酬的外部因素。

如企业所处地区或所处行业的收入水平普遍上涨时，企业为了保持其竞争力，就应该考虑是否给其高管人员支付更多的薪酬，否则可能引起人才外流。

其次，高管薪酬的设计需要考虑内部因素——企业效益、企业规模、企业分配制度、企业支付能力、高管个人特征的差别等。

一般地讲，企业自身的效益较好、劳动生产率较高时，给高管人员的薪酬支付也较高；企业规模越大时，高管人员所付出的劳动也就越多，应该获取的薪酬水平也就应该越高。

企业的分配制度应该合理，倾向于按照投入的生产要素的多少来进行分配，高管人员是否能够分配到企业的剩余收益，将决定高管人员的薪酬水平和薪酬结构。

同时，企业支付能力越强，高管薪酬的水平也就相对越高；高管素质越高、能力越强、工作越努力，相应获得的薪酬可能越高。

总之，企业外。

内部的因素共同影响着企业高管薪酬激励机制的制定，是必须要考虑到的问题。

<<上市公司高管薪酬激励机制研究>>

编辑推荐

《上市公司高管薪酬激励机制研究:基于中国证券市场的理论与实践》由企业管理出版社出版。

<<上市公司高管薪酬激励机制研究>>

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>