

## <<管理层薪酬契约与财务行为关系研究>>

### 图书基本信息

书名：<<管理层薪酬契约与财务行为关系研究>>

13位ISBN编号：9787505875036

10位ISBN编号：7505875035

出版时间：2008-9

出版时间：经济科学

作者：B001IUA83K

页数：208

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>

## <<管理层薪酬契约与财务行为关系研究>>

### 内容概要

公司治理所需解决的根本问题是要利用有效的激励和约束手段促使公司管理层作出符合股东利益的决策和行为，其中一个重要的手段是为管理层提供恰当形式的报酬契约激励。

20世纪80年代和90年代，管理层薪酬契约因为其在治理代理冲突中的效应，成为学术研究的重要领域。

在国外文献中，特别是美国的文献，由于其资本市场发展较早也较完善，有详细的数据库，学者们在研究中可以根据自己的研究目的取得所需的研究资料，也使得这方面的研究成果相当丰富。

在新中国成立初期高度集中的计划经济体制中，国家用高度集中的行政命令的方法来管理经济，企业经营的好坏与企业经营者没有直接的关系，而在从计划经济向市场经济的转轨过程中，企业委托代理冲突进一步加剧。

在所有权和经营权分离的现代企业中，对管理层起激励作用的薪酬契约能够激励管理层在追求自身利益的同时使所有者利益最大化，有利于缓解两权分离产生的代理问题。

本书从我国企业投融资制度背景演变中引发的委托代理冲突为契机，探讨管理层薪酬契约的治理作用；利用统计调查的研究方法分析了管理层薪酬契约的激励度以及管理层对薪酬契约不同组合的关心度，并利用数据库的数据对管理层薪酬契约与公司投融资财务行为的关系进行了实证分析。

## <<管理层薪酬契约与财务行为关系研究>>

### 书籍目录

摘要第1章 导论 1.1 问题的提出与研究意义 1.2 关键概念界定与研究内容 1.3 研究方法与研究路线 1.4 创新点第2章 相关研究进展与评述 2.1 文献研究范畴界定与框架 2.2 管理层薪酬契约与业绩评价研究文献 2.3 管理层薪酬契约与投资行为研究文献 2.4 管理层薪酬契约与资本结构研究文献 本章小结第3章 理论基础与制度背景分析 3.1 委托代理理论与我国企业委托代理关系分析 3.2 委托代理问题治理 3.3 管理层薪酬契约制度演变 3.4 我国企业投融资体系演变制度背景 3.5 制度背景分析对本书后续研究的意义 本章小结第4章 管理层薪酬契约激励度调查分析 4.1 研究设计 4.2 管理层对薪酬契约关心度分析 4.3 管理层薪酬契约激励度分析 4.4 管理层薪酬契约与财务行为关系调查分析 本章小结第5章 管理层薪酬契约业绩评价指标研究 5.1 业绩评价指标 5.2 业绩评价指标的主成分分析 本章小结第6章 管理层薪酬契约与固定资产投资行为实证分析 6.1 企业投资财务理论 6.2 管理层薪酬与固定资产投资影响因素分析 6.3 研究设计 6.4实证结果分析 本章小结第7章 管理层薪酬契约与资本结构选择行为实证分析 7.1 资本结构理论 7.2 理论模型分析与研究假设 7.3 样本选择与变量定义 7.4 实证结果分析 7.5 稳健性检验 本章小结第8章 研究结论与研究展望 8.1 主要研究结论 8.2研究展望参考文献附件：企业管理层薪酬激励与业绩评价研究调查问卷后记

章节摘录

第1章 导论      1.1 问题的提出与研究意义      1.1.1 选题背景      长期以来,我国国有企业管理层薪酬主要由显性的货币性薪酬和隐性的职务消费组成。

这种薪酬制度的后果是:(1)薪酬水平偏低,与公司员工相比,管理层薪酬绝对水平严格地按照公司员工薪酬的倍数来确定。

(2)薪酬契约单一,管理层薪酬采取年薪制,即每月的固定薪酬加年度业绩考核的效益薪酬。没有实行股权激励制度,公司的高级管理人员没有股份,或者是实行股权激励但是股权激励在其收益中所占的比例过低。

(3)薪酬激励度不足,特别是货币性薪酬『激励作用不足,不能有效降低股东和管理层之间代理成本。

这些问题的存在,使得管理层长期以来不能够真正从契约性的薪酬中得到公司长远持续发展给自身带来的显性益处,薪酬制度不能真正引导管理层关注公司长期财务行为,反而导致管理层财务行为的短视化和人才的流失,影响到企业的经营状况和竞争力。

因此,本书选择管理层薪酬契约以及与公司财务行为关系进行研究。

1.1.2 问题的提出与意义      1.问题的提出      管理层薪酬是缓解委托代理冲突的有效方式。公司的股权结构和管理股权特征是影响股东和管理层之间代理冲突的主要因素,而管理股权的比例和份额一直以来受到我国制度环境制约,成为很难突破的“瓶颈”,薪酬中货币性薪酬和长期股权性薪酬比例失衡带来的短视问题,而且管理层在公司经营管理中所处的重要地位和其人力资本的不可分散性,都影响到其在经营中采取的财务行为,进而进一步加剧代理冲突。

.....

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>