

<<中国上市公司高管薪酬指数报告>>

图书基本信息

书名：<<中国上市公司高管薪酬指数报告>>

13位ISBN编号：9787505889408

10位ISBN编号：7505889400

出版时间：2010-2

出版时间：经济科学出版社

作者：高明华

页数：220

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>

<<中国上市公司高管薪酬指数报告>>

内容概要

如何评价目前中国上市公司高管薪酬，这既是一个理论问题，又是一个技术问题。本报告所做的工作就是运用科学的方法，计算出上市公司高管的薪酬指数，在此基础上对相对于公司绩效的高管薪酬做出评估和排序。通过这一研究，希望能对高管激励制度研究及公司治理理论的完善有所贡献，同时能有效服务于公司治理实践，充分发挥其信号显示作用，为股东、董事会、经营者、政府机构及其他利益相关者提供一个高管薪酬治理的“晴雨表”。

<<中国上市公司高管薪酬指数报告>>

作者简介

高明华，男，1966年8月生，南开大学经济学博士，北京大学经济学博士后。

先后就职于南开大学、北京大学和中国银行总行。

现为北京师范大学经济与工商管理学院副院长，MBA教育中心主任，公司治理与企业发展研究中心主任，教授，博士生导师。

兼任中国经济改革研究基金会

国民经济研究所研究员、南开大学公司治理研究中心学术委员、中央财经大学中国发展和改革研究院研究员、清华大学政治经济学研究中心学术委员等。

入选教育部“新世纪优秀人才支持计划”和北京市“新世纪社科理论人才百人工程”。

曾主持和参与各类研究课题30余项，独立出版、合作出版著作及译著26部，发表论文和研究报告150余篇。

相关研究成果(包括合作)曾获第十届和第十一届孙冶方经济科学奖、国家级教学成果二等奖、北京市第六届和第八届哲学社会科学优秀成果二等奖和一等奖、天津市第五届和第八届哲学社会科学优秀成果二等奖和一等奖。

主要研究方向：公司治理、企业理论、转型经济、国有资产监管与运营、企业发展战略等。

<<中国上市公司高管薪酬指数报告>>

书籍目录

导论第1章 企业高管薪酬制度的变迁 1.1 西方企业高管薪酬制度起源和变迁 1.1.1 萌芽阶段——从17世纪欧洲行会制度衰落到工业革命前夕 1.1.2 逐步形成阶段——从工业革命开始到20世纪初 1.1.3 发展和完善阶段——从20世纪初至今 1.2 中国企业高管薪酬制度起源和变迁 1.2.1 初步形成和缓慢发展阶段——19世纪下半叶至1949年新中国成立 1.2.2 停滞阶段——1949年新中国成立至1978年实施改革开放政策 1.2.3 重新发展阶段——1978年实施改革开放政策至今 1.3 企业高管薪酬制度变迁特征 1.3.1 高管薪酬制度伴随企业制度和企业理论的深化而形成和发展 1.3.2 高管人员的地位和作用通过薪酬制度的发展不断得以明确 1.3.3 高管薪酬不断趋向长期性、多样性, 针对性更强 1.3.4 不同国家管薪酬制度的发展程度和形式存在明显差异 1.4 高管薪酬制度反思及发展趋势 1.4.1 次贷危机引发对高管薪酬制度的反思 1.4.2 高管薪酬制度的发展趋势第2章 企业高管薪酬制度理论研究 2.1 委托—代理理论 2.1.1 委托—代理理论概述 2.1.2 委托—代理激励模型 2.1.3 最优薪酬激励契约 2.2 人力资本理论 2.2.1 人力资本本质及特征 2.2.2 人力资本理论的贡献 2.3 管理学角度的激励理论 2.3.1 内容型激励理论 2.3.2 过程型激励理论 2.4 高管薪酬制度与公司绩效 2.4.1 高管薪酬与公司绩效关系的理论分析 2.4.2 高管薪酬与公司绩效关系的实证分析 2.5 高管薪酬指数与评价 2.5.1 高管薪酬指数与评价研究的意义 2.5.2 既有高管薪酬指数与评价研究现状第3章 高管薪酬指数评价范围和方法 3.1 高管薪酬评价范围 3.1.1 企业高管界定 3.1.2 高管薪酬评价内容 3.1.3 高管薪酬评价样本 3.2 高管薪酬指数的计算 3.2.1 高管薪酬评价变量选择 3.2.2 高管薪酬指数的计算方法 3.3 高管薪酬指数影响因素评价指标设计 3.3.1 基本因素 3.3.2 治理因素 3.3.3 绩效因素第4章 高管薪酬指数排名及比较第5章 高管薪酬结构评价第6章 垄断性企业高管薪酬是不足还是过度：进一步的讨论第7章 高薪酬的影响因素及实证分析第8章 高管薪酬影响因素与高管薪酬指教第9章 高管薪酬案例分析第9章 主要结论及政策建议附表

<<中国上市公司高管薪酬指数报告>>

章节摘录

在涉及报酬问题时，很多国有企业还沿袭着过去的思维逻辑，即先讲贡献，再讲报酬。而市场选择恰恰相反，是先讲报酬，再讲贡献。

但如果贡献达不到报酬支付的要求，则意味着经营者违反了合同，该经营者就要被解聘；如果贡献超过报酬支付要求，则会给予奖励。

在这种情况下，经营者要求的薪酬与其贡献将是基本吻合的。

如何评价目前中国上市公司高管薪酬，这既是一个理论问题，又是一个技术问题。

现实中，人们总感觉高管的薪酬过高了，于是谴责声不断。

其实，这种感觉正确与否，需要进行科学的分析。

实际上，相对于公司绩效，高管的薪酬有偏高的，也有偏低的，当然，也有适度的。

本报告所做的工作就是运用科学的方法，计算出上市公司高管的薪酬指数，在此基础上对相对于公司绩效的高管薪酬作出评估和排序。

通过这一研究，希望能对高管激励制度研究及公司治理理论的完善有所贡献，同时能有效服务于公司治理实践，充分发挥其信号显示作用，为股东、董事会、经营者、政府及其他利益相关者提供一个高管薪酬治理的“晴雨表”。

本报告有如下主要特色：（1）对中西方高管薪酬制度的起源和变迁进行了梳理。

本报告通过整理大量文献，划分了高管薪酬制度演变的阶段，从不同角度总结了高管薪酬制度变迁的特征，这既有助于我们加深对现代高管薪酬制度的理解，同时也有助于我们对未来高管薪酬制度未来发展方向的把握。

（2）立足于公司治理理论展开对高管薪酬指数的研究。

公司治理理论表明，经营管理层是公司治理的重要因素，对高管的激励和约束是公司治理的核心内容。公司股东与高管关系属于委托代理关系，为了减少代理风险，降低代理成本，实现治理效率，需要建立激励与约束的双重机制。

而薪酬制度是激励机制最主要的内容，薪酬治理状况的好坏直接反映着激励机制的有效程度。

各国公司治理准则也无不强调董事会负有制定适当的高管薪酬的职责，应当使高管薪酬与公司 and 股东的长期利益一致。

本报告对高管薪酬指数与评价的研究正是基于公司治理理论，强调薪酬指数必须反映对高管的激励因素，与公司绩效相匹配，使高管利益与公司及股东长远利益一致。

（3）基于公司绩效进行高管薪酬指数的计算及评价。

本报告中薪酬指数的计算是采用薪酬与营业收入额的比值，它是一个相对数值，体现了薪酬与绩效匹配的理念。

具体设计方法采用基准法，首先分行业找出基准值，然后将各行业基准值平均得出上市公司整体基准值，然后将各公司薪酬指标与基准值相比就得到各上市公司薪酬指数。

在获得薪酬指数后，按照数值大小进行排名，便得到基于经营绩效的上市公司高管薪酬排行榜。

我们将其划分为三个区间，即激励过度、激励不足和激励适度。

我们计算的薪酬指数不是数值越高越好，也不是数值越低越好，而是数值越居中的越好，表明激励与绩效是匹配的，而两头的的数据表明激励与绩效偏离较大，薪酬制度是低效率的。

<<中国上市公司高管薪酬指数报告>>

编辑推荐

高管薪酬指数总体排·名·激励过度前100名·激励最适中100名 激励不足前100名·各行业激励适中公司所占比重的行业间排名·各行业激励过度公司所占比重的行业间排名·各行业激励不足公司所占比重的行业间排名·不同所有制上市公司高管固定薪酬与风险薪酬比例及俞理性排序·不同地区上市公司耐管固定薪酬与风险薪酬比例及合理性排序·不同行业上市公司高管固定薪酬与风险薪酬比例及台理性排序·不同行业上市公司高管平均总薪酬及标准差·不同所有制上市公司耐管总薪酬及标准差·不同所有制上市公司高管基本年薪、分红和持股比例·不同所有制上市公司高管薪酬总量及各组成部分的比较。

<<中国上市公司高管薪酬指数报告>>

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>