

《国企高管薪酬制度改革路径与模式研尽

图书基本信息

书名：《国企高管薪酬制度改革路径与模式研究》

13位ISBN编号：9787514130928

10位ISBN编号：7514130926

出版社：宋晶、等 经济科学出版社 (2013-02出版)

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu000.com

《国企高管薪酬制度改革路径与模式研尽》

书籍目录

第一章导论 一、相关概念界定 (一) 国有企业 (二) 高管人员 (三) 高管薪酬制度 二、高管薪酬制度的理论基础 (一) 委托代理理论 (二) 激励理论 (三) 人力资本理论 三、高管薪酬制度及改革、高管薪酬与公司绩效关系的研究综述 (一) 国外研究文献综述 (二) 国内研究文献综述 第二章国有企业高管薪酬畸高的形成机理与规制 一、国有企业高管薪酬畸高的形成机理 (一) 出资人缺位 (二) 政府“父爱主义”偏袒 (三) 约束和监督机制不健全 (四) 盲目借鉴国际惯例 二、国有企业高管薪酬畸高的负效应 (一) 阻碍企业的长远发展 (二) 造成国有资产的流失 (三) 破坏收入分配原则 (四) 影响和谐社会构建 三、国有企业高管薪酬畸高的规制 (一) 健全国有企业高管薪酬决定机制 (二) 加强政府监管及宏观指导力度 (三) 完善公司内部治理机制 (四) 强化所有者职能 (五) 加大高管薪酬信息披露程度 第三章高管薪酬与企业绩效关系的实证研究——以中国制造业为例 一、研究假设 二、研究设计 (一) 样本选取与数据收集 (二) 变量选取 (三) 模型设计 三、实证分析 (一) 描述性统计分析 (二) 相关性分析 (三) 回归分析 四、研究结论 第四章国有企业高管薪酬改革路径与模式选择 一、国有企业高管薪酬决定机制 (一) 以人力资本价值为基础 (二) 以企业绩效为导向 (三) 以市场竞争为参考 (四) 以所有者自主决策为原则 二、国内外高管薪酬制度的比较研究 (一) 国外高管薪酬制度 (二) 国内高管薪酬制度 (三) 国内外高管薪酬制度的比较 (四) 对中国国企高管薪酬制度改革的借鉴 三、国有企业高管薪酬制度改革路径 (一) 两类主要观点 (二) 国有企业高管的分类 (三) 国有企业高管薪酬制度改革应“分类”进行 四、国有企业高管薪酬制度改革模式 (一) “行政高管”参照实行公务员工资制度 (二) “市场高管”实行市场化薪酬制度 (三) 实施国有企业高管薪酬制度改革应注意的几个问题 第五章完善国有企业薪酬决定机制、深化国有企业收入分配制度改革的对策与建议 一、完善国有企业薪酬决定机制的对策建议 (一) 综合考虑薪酬决定的各种因素及力量 (二) 进一步明晰薪酬决定过程 (三) 确定科学合理的薪酬决定模型 (四) 加快推进《企业工资条例》的制定和出台 二、深化国有企业收入分配制度改革的对策建议 (一) 进一步明确改革目标和思路 (二) 明晰改革的具体制度形式 (三) 加强改革过程的控制和监督 (四) 建设公平合理的薪酬文化 附录：近几年来关于规范国有企业高管薪酬的政策及管理规定 参考文献

章节摘录

版权页：（二）国内研究文献综述 1. 高管薪酬的影响因素及与公司绩效的关系 对于高管薪酬影响因素问题，国内诸多学者都对其进行了比较深入的研究和探讨。综观国内大量相关文献资料，可将影响因素大致可为三类，即企业因素、高管自身因素及环境因素。首先，企业因素主要包括企业规模、企业绩效及企业治理等方面内容。对于企业规模及公司绩效方面的研究，杜胜利、翟艳玲（2005）和方阳春等（2007）学者，以中国上市公司相关数据作为样本进行了实证分析，其结果均显示公司规模和公司绩效确实是影响高管薪酬的主要因素。另外，万媛媛等（2008）通过对中美两国上市公司高管薪酬决定因素的比较研究，也得出了与上述学者较为一致的结论。而对于公司治理方面的研究，张必武、石金涛（2005）等学者则通过分析中国上市公司董事会治理结构改革对高管薪酬水平和薪酬敏感性的影响，发现独立董事在董事会中的比例、薪酬委员会的是否设置，以及董事长与总经理二职兼任情况是影响高管薪酬水平的重要因素。其次，高管自身因素，这主要体现在高管自身的职业素养和人力资本特征上。对于职业素养方面的研究，李燕萍等（2010）通过对金融业国企高管薪酬影响因素的分析，得出管理者职业素养的差异是通过在职消费、隐性工资等报酬形式来间接影响高管薪酬的结论。而对于人力资本特征方面的研究，刘晓英、匡钰（2009）等学者通过对上市公司高管薪酬影响因素的分析和探讨，提出高管的受教育程度、积累的经验、个人需求偏好及个人风险偏好等人力资本特征是影响他们薪酬的重要因素的观点。另外，朱晓妹等（2011）通过选取2008年中小板上市公司相关数据作为样本，对其高管薪酬的影响因素进行了分析和探讨，其结果也表明高管年龄及学历能够对高管薪酬产生显著性影响。最后，环境因素，主要包括地区差异、行业差异、政府法规及国际同行薪酬等方面内容。对于地区差异方面的研究，杨洋（2009）等通过对建筑业上市公司高管薪酬影响因素的分析，得出地区差异确实是影响高管薪酬的主要因素结论，而方阳春等（2007）、张建国（2007）则分别对高新企业和交通运输业高管薪酬影响因素进行了分析和探讨，其结果也表明地区差异是影响高管薪酬的重要因素之一。对于行业差异方面的研究，郭翠荣、李巍（2011）以2007~2008年绝大部分沪深上市公司为样本，对各个行业高管薪酬做了基于单项影响因素和综合影响因素的差异分析，其研究结果表明高管薪酬在各行业之间确实存在着明显差异，行业是影响高管薪酬的重要因素。对此问题，彭剑锋（2009）从行业特点、行业竞争及企业所处的行业地位三个方面，对包括汽车、食品、金融、IT、通信及房地产六大行业进行了更为具体和深入的研究，并提出企业在实践中应从行业特点、行业竞争及企业所处的行业地位三个方面来分析和探讨行业因素对高管薪酬影响的建议。

《国企高管薪酬制度改革路径与模式研尽

编辑推荐

《国企高管薪酬制度改革路径与模式研究》由经济科学出版社出版。

《国企高管薪酬制度改革路径与模式研尽

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:www.tushu000.com