

《预算制定在国有企业经理人薪酬契约中》

图书基本信息

书名：《预算制定在国有企业经理人薪酬契约中的激励作用》

13位ISBN编号：9787806848326

10位ISBN编号：7806848320

出版时间：1970-1

出版社：大连出版社

页数：167

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

《预算制定在国有企业经理人薪酬契约中》

前言

本课题是我和我的博士生程明共同完成的国家社科基金研究项目。我们于2006年5月30日开始立项，2007年12月初次递交该项目，2008年12月最终定稿，2009年2月顺利通过全国哲学社会科学规划办公室的结项考核并被鉴定为“良好”等级，这一成绩实属不易。该课题前后历时近三年，是我承接的第二项国家社科基金研究项目，也是管理会计领域的一项新的实证成果。在这近三年中，我们完成了课题的调研、学术论证，多次召开了课题讨论会，对文字反复修改，特别是大连出版社同意出版这一学术专著，更使我们兴奋不已，使我们的研究成果能够公开出版，也是对我国管理会计学科的发展所作的一项贡献。

国内外的经验研究表明，预算管理 with 成本会计、责任会计、业绩评价和激励等方面有着高度的相关性。而我国传统的预算研究，通常仅仅是将预算与成本会计、责任会计相联系，而很少有人研究企业的预算目标（budgettarget）和预算水平（budgetlevel）对经理人业绩评价和激励的作用。在我国转型经济的制度背景下，这正是国企改革中亟须解决的问题。有鉴于此，本课题选取2001-2004年沪深两市A股上市公司作为研究样本，利用公司年度财务报告中自愿披露的未来年度经营预算的相关数据和相关的公司治理数据，研究公司预算重视与预算松弛的影响因素，以及不同上市公司预算管理方面的差异对其会计业绩与公司价值的影响。与已有的研究成果相比，本课题的研究内容与结论主要在以下几个方面取得了重要创新与突破。

《预算制定在国有企业经理人薪酬契约中》

内容概要

《预算制定在国有企业经理人薪酬契约中的激励作用》是一项国家哲学社会科学基金项目的实证研究成果。课题选取我国上市公司作为研究样本，利用2001 - 2004年公司年度财务报告中自愿披露的未来年度经营预算的相关数据和相关的公司治理数据,运用描述性统计的研究方法,分析了我国企业的预算制定行为和自愿性信息披露行为的重要特征,展示了我国上市公司预算信息的披露现状,并从机会主义观和权变理论观的角度，研究了公司预算重视与预算松弛的影响因素,以及不同上市公司预算管理方面的差异对其会计业绩与公司价值的影响，为我国相关部门设计有效的经理人激励契约和信息披露制度,并推动我国国有企业进一步深化公司治理改革提供有益参考。

《预算制定在国有企业经理人薪酬契约中》

作者简介

潘飞，1956年8月生于上海；管理学博士，教授、博士生导师、上海财经大学会计学院副院长，美国会计学会会员，中国会计学会和中国会计教授会理事，上海市成本研究会副会长，《新会计》特聘编审、自2000年以来，共承接了三项国家级课题与三项省部级课题，其研究成果主要集中于我国管理会计研究领域，分别在《中国会计与财务研究》、《中国工业经济》、《中国会计评论》、《中国管理科学》、《会计研究》、《财经研究》等刊物上发表了近30篇学术论文。《管理会计研究方法述评》获得中国会计学会2007年度优秀论文二等奖。2004年获上海市育才奖，2008年获得“全国先进会计工作者”称号，2009年获得上海市第五届教学名师奖。

程明，1979年11月生于辽宁。南开大学管理学学士、上海财经大学管理学博士，现就职于中国金融期货交易所、博士期间主要从事预算管理方向研究，在《中国管理科学》、《财经研究》等优秀期刊发表10余篇学术论文。参与国家社科基金、国家自然科学基金、教育部人文社科基金等多项科研项目。

《预算制定在国有企业经理人薪酬契约中》

书籍目录

第1章 引言1.1 研究意义1.1.1 预算管理的重要性1.1.2 国有企业经理人的激励现状1.2 研究内容与框架1.3 研究过程1.4 研究方法1.5 研究中的相关概念1.6 研究结论1.7 研究的重点与难点1.8 研究贡献、研究创新与研究成果1.8.1 研究贡献与创新1.8.2 研究成果第2章 制度背景与现状分析2.1 国有企业高管人员的激励现状2.2 我国业绩评价制度背景2.3 企业预算管理与薪酬激励方式的转变第3章 文献回顾3.1 预算重视3.2 预算松弛的影响因素3.2.1 预算松弛的定义3.2.2 组织中预算松弛的普遍性3.2.3 预算松弛影响因素的研究结论3.3 预算松弛的经济后果3.4 业绩评价的理论基础3.4.1 权变理论3.4.2 代理理论3.4.3 其他影响业绩评价的理论第4章 我国上市公司预算信息的披露现状4.1 预算指标的总体分析4.2 财务类指标与其他类指标的具体分析4.3 各类指标分析4.4 预算指标披露的连续性分析第5章 组织特征、预算重视与企业业绩5.1 理论演进与研究假说5.1.1 预算重视的影响因素5.1.2 预算重视的经济后果5.2 研究数据与研究设计5.2.1 样本选择与数据来源5.2.2 研究模型及变量说明5.3 回归结果与实证分析5.3.1 描述性统计5.3.2 相关系数分析5.3.3 多元回归检验5.3.4 敏感性检验第6章 组织特征、预算松弛与企业业绩6.1 理论演进与研究假说6.1.1 预算松弛的影响因素6.1.2 预算松弛的经济后果6.2 研究设计6.2.1 样本选择与数据来源6.2.2 研究模型及变量说明6.3 回归结果与实证分析6.3.1 描述性统计6.3.2 相关系数分析6.3.3 多元回归检验6.3.4 敏感性检验第7章 研究总结7.1 研究结论7.2 研究创新与局限性7.2.1 研究贡献与创新7.2.2 研究局限性7.3 未来研究方向附录年报附注发表论文参考文献

《预算制定在国有企业经理人薪酬契约中》

章节摘录

如前所述，预算作为一种业绩评价方式，它的合理编制是制定有效激励契约的重要基础和保证。然而，由于预算目标可能直接影响企业经理人的薪酬水平、福利补贴以及职位晋升等，所以在企业预算的实际制定过程中，为了自身效用的最大化，经理人有动机通过隐藏私有信息等方式来干扰企业预算的制定与执行，进而提高其自身效用。另外，股东在与经理人的博弈过程中，也有动力制定一个相对有利于己的预算目标，以实现自身利益最大化。同时，我国社会主义市场经济模式使得政府成为国有企业的大股东，而转型经济中国有企业的一个重要问题就是其承担了政府的多重目标，如经济发展战略、就业、税收、社会稳定等，并由此造成了国有企业承担了较多的政策性负担（Lin et al., 1998）。所以，政府也可能为了自身利益而干预企业预算的制定与执行，造成经理人的努力程度与企业绩效弱相关甚至完全不相关，导致预算考核的失效。所以，企业的预算制定是多个相关利益者相互博弈的结果，而这个博弈结果又会直接影响国企改革和经济转型的成败。那么，在企业经理人薪酬契约的具体制定过程中，预算作为重要的业绩评价方式，哪些因素可能会影响企业的预算重视程度呢？预算重视程度不同的企业，它们的绩效水平是否存在着显著的差异呢？另外，预算重视程度也可能并非反映企业预算考核水平的唯一标准，企业是否可以通过建立一个松弛的预算目标来达到干扰预算考核的目的呢？如果答案是肯定的，那么在预算重视程度较高的企业中，又存在着哪些因素可能会影响预算目标的松紧程度呢？而这种松的与紧的预算目标，是否又会产生不尽相同的激励效果，造成企业绩效水平的差异？并且在这个博弈过程中，经理人、股东、政府及其他相关利益者到底都扮演着怎样的角色呢？这些问题都还未有明确的答案。本课题在国内外预算与薪酬激励方面已有经验研究的基础上，收集我国上市公司财务报表中公开披露的经营预算数据，采用规范的实证研究方法，从机会主义观与权变理论观的角度分析我国上市公司预算重视行为与预算松弛行为的影响因素和经济后果，寻找适合解释我国企业预算控制行为的理论。

《预算制定在国有企业经理人薪酬契约中》

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