

<<上市公司经营者激励与风险控制>>

图书基本信息

书名：<<上市公司经营者激励与风险控制>>

13位ISBN编号：9787122036025

10位ISBN编号：7122036022

出版时间：2008-8

出版时间：化学工业出版社

作者：曾德荣

页数：195

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>

<<上市公司经营者激励与风险控制>>

前言

当前经营者激励与风险控制的领域最新的研究成果为：由于企业所有者和经营者之间的委托?代理关系中存在着信息不对称和机会主义行为，企业的所有者在设计经营者的激励契约时应采用“纵向一体化”方案，即让掌握企业“剩余控制权”的经营者参与“剩余收益”的分配，达到“剩余控制权”与“剩余索取权”的对应一致，从而实现最优的激励和控制效果。

经济学家的这个研究成果促成了相关的股权、期权等经营者激励方案的出台；也有一些学者从企业内部权力制衡的角度着手，提出建立起一套“股东大会、董事会、监事会等相互牵制”的完善的公司治理结构，从而解决经营者的激励与约束问题；另一些学者从“外部治理”的角度出发，提出通过培育企业控制权市场以形成对经营者的“可置信威胁”，从而实现企业所有者与经营者的激励相容；还有许多学者从市场竞争的角度提出了超产权理论，通过为经营者提供“竞争激励”来改善企业绩效的目的。

从现有文献资料来看，人们似乎已经找到解决“斯密难题”的最佳方案。

令人遗憾的是企业的所有者及其他相关利益人并没有因此而高枕无忧。

在新世纪来临之初人们先后看到了Tyco、GlobalCrossing、Worldcom和Enron等一大批治理结构完善的大公司破产。

企业破产的原因是多方面的，笔者认为这些公司中的CEO和高层管理人员不恰当的激励契约是最主要的原因之一，并造成企业所有者及企业其他相关利益人的利益大大受损。

对于中国的企业而言，中国国企改革进行了长期探索和实践，尝试过“放权让利、承包制与租赁经营、现代企业制度试点和股份制试点、中小企业出售、管理层收购、主辅分离”等多个阶段和多种形式。

中国证券市场近年来发生了一系列财务舞弊案件、2004年7月以来由“郎?顾之争”所引起关于国企改革路径与方向问题的大讨论，表明当前以委托?代理理论为基础发展起来的经营者激励理论既无法对具备完善法制和监管体系的美国经济社会中所发生的情况做出合理的解释，也无法对社会主义市场经济中的中国上市公司和国有企业的深化改革提供有力的理论支撑和实践指导。

本书在讨论前人对激励理论的研究成果基础上，引入契约经济学的分析方法，建立起一个企业经营者激励契约的理论分析框架，从契约选择的逻辑起点、契约的计量和契约的实施三个方面对经营者激励契约进行系统研究，并且利用美国上市公司高管人员的薪酬数据、中国上市公司高管人员的薪酬数据与其所在企业的行业、具体经营绩效、股票价格或其他绩效指标进行了对应的实证分析。

在此基础上得出本论文的结论，并为中国国有企业的深化改革提供理论依据和可行的思路。

本书的一个重要结论可以归纳为：随着“两权分离”的企业制度的产生与发展，企业逐渐获得“自己的生命”。

通过管理控制工具在企业价值的“界定问题”上的改进，可以有效降低财务资本的所有者与人力资本拥有者之间激励契约的缔约成本和实施中的度量成本。

企业的所有者与经营者之间的激励契约绝不能仅停留在产权激励和公司治理结构设计的层面。

为了解决企业中的“委托?代理”问题，应该从三个层面来系统地考虑企业的所有者与经营者之间的激励问题。

这个三个层面的解决方案针对不同企业和不同的管理环境而有所侧重和变化。

这个结论对于深化当前中国国有企业改革具有重要的指导意义。

由于笔者学识水平和表达能力的局限，加之成稿时间仓促，书中若有疏漏或不足之处，恳请各位专家、学者和实务界人士批评指正。

<<上市公司经营者激励与风险控制>>

内容概要

《上市公司经营者激励与风险控制》探讨了如何构建有效率的经营激励契约这一企业制度中的核心问题。

《上市公司经营者激励与风险控制》向读者展现了从企业产生、演进及现代企业制度的形成过程中，企业所有者与经营者之间契约的形成和变迁过程，得出基于企业价值导向来安排经营者的激励契约是最有效率的结论。

书中提出通过管理控制工具在企业价值的“界定问题”上的改进，可以有效降低财务资本的所有者与人力资本拥有者之间激励契约的缔约成本和实施中的度量成本，进而影响到各类经营激励契约的效率。

《上市公司经营者激励与风险控制》可供从事企业经济管理的研究者，大专院校相关专业师生参考。

书籍目录

1 引论11.1 问题的提出（研究背景）11.1.1 现象分析：企业经营者激励的困境11.1.2 理论反思21.2 研究的意义41.3 基本概念的界定51.3.1 契约51.3.2 激励契约与激励相容71.3.3 经营者81.3.4 剩余控制权和剩余索取权91.3.5 企业价值101.4 研究的基本假定121.4.1 有限理性假设121.4.2 不完全信息假设131.4.3 不确定性和风险假设141.4.4 帕累托最优假设151.5 研究方法161.6 研究对象、文章框架与论证逻辑192 经营者激励与控制理论的演进与变迁222.1 古典经济学中“经营者”激励问题的提出及其解决思路222.2 新古典经济学关于企业经营者激励的解决方法242.2.1 新古典经济学中所有者与经营者之间的最优契约曲线的形成过程242.2.2 新古典经济学中对经营者最优努力水平的激励方案262.2.3 新古典经济学中所有者与经营者之间的风险分担合同282.3 马克思主义经济学关于计划体制中的经营者激励契约分析292.4 新制度经济学关于经营者激励问题的观点312.4.1 “交易成本”的提出与经济学的进展312.4.2 从交易成本理论向契约经济学范式转化342.4.3 持有物质资本的所有者应完全占有企业剩余的观点362.4.4 经营者应完全占有企业剩余的观点372.4.5 控制权相机转移的观点382.5 从“管理学”角度出发对经营者激励问题的研究评述402.5.1 从管理学角度对“企业”研究范式的转变402.5.2 “管理学”角度经典激励理论422.6 其他对于企业经营者激励问题研究的代表性成果综述442.6.1 从企业并购所形成的“控制权市场”的外部治理的角度442.6.2 从“利益相关者权力”的角度进行的研究成果452.7 对上述理论的评述463 企业制度的演进与企业经营者激励契约的选择——基于企业价值导向的观点493.1 企业制度中经营者激励契约的博弈变迁过程分析493.1.1 从“分包制”向“工厂制”的转变493.1.2 从“单一企业”到“现代工商企业”的转变513.1.3 经营者激励契约范式的转变553.2 新假说框架：基于企业价值的经营者激励模型583.2.1 传统委托代理模型的描述583.2.2 传统委托代理模型的悖论593.2.3 基于企业价值的经营者激励模型的提出603.3 对“基于企业价值的经营者激励模型”的改进613.3.1 对企业的“系统动力学”角度考察623.3.2 对“企业作为一个系统”的数理逻辑关系描述673.3.3 对“基于企业价值的经营者激励模型”的改进与求解683.4 基于企业价值的经营者激励模型及最优解的经济与政策含义734 企业经营者激励契约的计量分析——基于系统动力学的经营者激励契约的度量机制研究764.1 《萨班斯-奥克利法案》中的经营者受托责任764.1.1 SOX法案中与经营者受托责任相关的条款774.1.2 COSO内部控制评估框架——基于系统动力学的解释784.1.3 COSO内部控制评估框架和《萨班斯-奥克利法案》的不足824.2 基于系统动力学的绩效考核机理解释——KPI、BSC、EVA、6 等绩效评估与考核体系内在机理分析834.2.1 全面预算管理834.2.2 平衡记分卡844.2.3 EVA绩效考核系统874.2.4 基于6 的评价体系884.2.5 KPI——企业关键业绩指标904.3 几种激励契约度量机制的差异性与互补性的梳理：基于系统动力学的综合激励契约的度量机制925 经营者激励契约效果的实证965.1 实证模型的建模思路——以美国和中国上市公司为例965.2 经营者激励契约效果的实证——以美国上市公司为例975.2.1 变量及数据处理975.2.2 以经济部门平均值（Economicsectormedian）进行分析975.3 经营者激励契约效果的实证——以中国上市公司为例1045.3.1 变量及数据处理1045.3.2 中国上市公司2003年经营者报酬情况综述1045.3.3 中国上市公司2003年经营者报酬的相关性分析——按行业分类1065.4 对美国数据与中国实践的实证模型结果1256 中国国有企业改革与经营者激励契约研究1266.1 中国国有企业的改革历程与经营者激励契约变迁1266.1.1 中国国有企业的改革历程概述1266.1.2 中国国有企业经营者激励契约变迁1296.2 中国国有企业经营者激励契约变迁的新制度经济学分析1336.2.1 国有企业经营者激励契约演进的分析框架——博弈的制度变迁理论1336.2.2 中国国有企业改革的博弈主体组成分析1346.2.3 国有企业经营者激励契约的制度变迁与博弈过程分析1346.2.4 中国国有企业经营者激励契约变迁的“创新状态”1366.3 中国国有企业经营者激励契约改革未来发展的预测和建议1406.3.1 经营者激励契约改革未来发展的预测和建议——产权激励角度1406.3.2 经营者激励契约改革未来发展的预测和建议——企业治理结构角度1426.3.3 经营者激励契约改革未来发展的预测和建议——企业微观管理层面的角度1437 案例分析——某国际技术合作公司改制方案设计1457.1 某国际技术合作公司概况1457.2 某国际技术合作公司改制的必要性1467.2.1 改制是贯彻党的十六大精神和落实政府进一步深化国企改革的要求1467.2.2 改制是某国际技术合作公司加快企业自身发展的内在要求1467.3 当前改制中的重点、难点与委托方对本项目的具体要求1487.4 集团化改制方案的设计与具体实施步骤1507.4.1 改制的政策依据1507.4.2 改制的指导思想1517.4.3 改制的具体做法——走集团化的运作模式1517.4.4 对原国际公司实行改制1577.5 当前集团化方案与改制方案应注意的问题及解决

<<上市公司经营者激励与风险控制>>

思路1587.5.1 新的外经集团的领导班子如何产生（如何解决新老领导班子平稳过渡）1587.5.2 关于劳动关系问题1597.5.3 职工的安置分流方案1597.5.4 进一步做好改制的宣传工作1597.5.5 其他1607.6 案例评述1618 结论、创新及有待进一步研究的问题附件1：中国上市公司2003年经营者的薪酬数据附件2：2003年度中国上市公司分类财务指标及评价得分表参考文献后记

<<上市公司经营者激励与风险控制>>

编辑推荐

《上市公司经营者激励与风险控制》特点：经营者激励与控制理论的演进与变迁，企业制度的演进与企业经营者激励约的选择——基于企业价值导向的观点。

经营者激励契约的计量分析——基于系统动力学的经营者激励契约的度量机制研究。

经营者激励契约效果的实证，案例分析——某国际技术合作公司改制方案设计，结论、创新及有待进一步研究的问题。

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>