

## <<经营者业绩评价与激励模式>>

### 图书基本信息

书名：<<经营者业绩评价与激励模式>>

13位ISBN编号：9787514102086

10位ISBN编号：7514102086

出版时间：2010-12

出版时间：孙世敏、赵希男 经济科学出版社 (2010-12出版)

作者：孙世敏，赵希男 著

页数：168

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>

## <<经营者业绩评价与激励模式>>

### 内容概要

从目前的理论研究角度看，业绩评价模式有三种：财务模式、价值模式和平衡模式。

财务模式以利润最大化为导向，反映生产经营的最终成果，缺乏对业绩实现过程的跟踪与反馈，不能适应战略管理和决策的需要。

价值模式以企业价值创造为核心，以股东价值最大化为导向，能够有效地将企业战略与日常业务决策和激励机制联系起来，但该模式忽略了市场占有率、顾客获得和留住率等非财务业绩对盈利的驱动作用。

平衡模式以利益相关者价值最大化为导向，通过财务指标与非财务指标的平衡及关键业绩评价指标的选取来体现不同利益相关者的期望，从而实现企业价值最大化目标，但它并没有指出价值管理的核心是什么，在指标体系中，没有一个价值衡量指标。

上述三种模式各有利弊，任何一种业绩评价模式都有其适用条件，企业应根据自己的经营目标、组织结构及所处的发展阶段，灵活选择适宜的业绩评价模式。

## <<经营者业绩评价与激励模式>>

### 作者简介

孙世敏，女，1966年生，辽宁瓦房店人，东北大学工商管理学院副教授。

1988年7月毕业于东北大学，获工学学士学位；1997年3月毕业于大连理工大学，获工商管理硕士学位；2006年9月毕业于东北大学管理科学与工程专业获管理学博士学位。

研究方向：业绩评价与激励机制。

近年来，在《会计研究》、《管理评论》、《运筹与管理》等国内重要学术期刊上发表论文30余篇；作为项目负责人主持国家自然科学基金、中国博士后基会和辽宁社会科学基金项目各1项，参与国家级纵向科研课题多项，承担企业合同项目多项；主编出版《管理会计学》、《管理会计习题集》、《会计学基础》3部教材，其中《管理会计学》获辽宁省优秀教材三等奖。

赵希男，1960年生，东北大学教授、博士生导师。

从事组织理论、系统工程与知识管理等方面的研究。

发表学术论文150余篇，出版专著2部，承担或完成国家自然科学基金、国家攻关、省部级及企业项目20余项，获得市科技进步一等奖1项。

## <<经营者业绩评价与激励模式>>

### 书籍目录

第1章 绪论1.1 研究背景1.2 研究意义1.3 研究思路与方法1.4 本书主要内容及结构第2章 业绩评价与激励理论及文献综述2.1 业绩评价理论2.2 激励理论2.3 业绩评价研究?状2.4 激励研究文献综述2.5 业绩与薪酬相关性实证研究文献综述第3章 经营者业绩评价模式选择的依据3.1 业绩评价模式3.2 业绩评价模式的比较3.3 企业目标与业绩评价模式的选择3.4 企业组织结构与业绩评价模式的选择3.5 企业发展阶段与业绩评价模式的选择3.6 几种可供选择的业绩评价模式第4章 各阶段经营者薪酬契约设计中的业绩标准选择偏好4.1 文献回顾4.2 样本企业发展阶段的划分4.3 各阶段业绩标准选择偏好实证检验4.4 现行业绩标准选择存在的问题及建议第5章 基于价值创造的经营者业绩评价模式设计5.1 初创期企业经营者业绩评价模式——平衡模式5.2 成长期企业经营者业绩评价模式——结合模式5.3 成熟期企业经营者业绩评价模式——价值模式5.4 衰退期企业经营者业绩评价模式——平衡模式5.5 评价指标的标准化5.6 指标权重的确定5.7 综合评价结果的计算第6章 经营者激励模式分析构架6.1 经营者的界定6.2 委托代理模型的扩展6.3 货币薪酬效用与控制权效用的替代关系6.4 我国企业经营者激励模式构架第7章 基于价值创造的经营者激励模式设计7.1 经营者激励模式的基本思路7.2 剩余分享比例的确定7.3 等级奖酬激励模式7.4 经济增加值与市场增加值相结合的激励模式7.5 基于能力性经济增加值的剩余分享激励模式7.6 剩余分享方式7.7 基于声誉评价机制的控制权激励模式第8章 结论与展望8.1 主要研究结论8.2 本书创新点8.3 本书研究的局限性8.4 需要进一步研究的问题附录参考文献

## &lt;&lt;经营者业绩评价与激励模式&gt;&gt;

## 章节摘录

版权页：插图：业绩评价模式的选择与企业目标、组织结构及企业所处的发展阶段密切相关。

从企业目标角度看，以利润最大化为目标的企业适合采用财务模式，以股东财富最大化为目标的企业适合采用价值模式，以企业价值最大化为目标的企业适合采用平衡模式；从组织结构角度看，分权组织结构下的业绩评价适合采用价值模式，集权组织结构下的业绩评价适合采用平衡模式；从企业发展阶段角度看，初创期与衰退期企业适宜采用平衡模式，成长期企业适宜采用价值模式与平衡模式的结合模式，成熟期企业适宜采用价值模式。

我国企业目标正处于由利润最大化向企业价值最大化转变的过渡时期，平衡模式应为基本的评价模式。

另外，初创期和衰退期企业的组织结构大都为集权组织结构，成长期和成熟期企业组织结构分权式居多。

因此，适合我国企业的评价模式有三种：基于能力性经济增加值的业绩评价模式（价值模式），适用于成熟期企业；基于平衡计分卡的业绩评价模式（平衡模式），适用于初创期和衰退期企业；经济增加值与平衡计分卡结合的业绩评价模式（结合模式），适用于成长期企业。

2.基于价值创造的经营者业绩评价模式设计本书以企业不同发展阶段为依托，以价值创造为主线，选择各个发展阶段业绩评价模式，设计各阶段业绩评价指标体系。

初创期企业组织结构和各项规章制度尚未健全，产品销量较低且质量不稳定，成本较高。

为生存和成长，企业不得不投入大量精力进行广告宣传，以开拓市场，扩大销售。

该阶段企业工作重点应放在组织建设、产品与市场开发等方面，业绩考核偏重于销售增长率、客户获得率、产品与服务质量、产品开发周期及成功率、组织完备程度及工作效率、关键人员新增率等。

由于该阶段盈利能力很弱，因此财务业绩不是评价的重点，只能作为辅助性的考核指标。

可见，初创期企业适宜采用平衡模式。

成长期企业产品销售渠道已初步形成，销售量和盈利额快速增长，企业在追求规模扩张的同时，应注重价值创造，因此应引入经济增加值（EVA）评价指标。

由于成长期企业还处于发展阶段，各项规章制度尚未健全，分销渠道尚未达到饱和，企业规模和市场占有率增长的空间还很大，因此销售增长率、规模扩张率和市场占有率成为业绩考核的重点。

基于上述分析，成长期企业适宜采用经济增加值与平衡计分卡的结合模式。

## <<经营者业绩评价与激励模式>>

### 编辑推荐

《经营者业绩评价与激励模式:基于价值创造和生命周期视角的研究》是由经济科学出版社出版的。

<<经营者业绩评价与激励模式>>

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>