

<<高管薪酬>>

图书基本信息

书名：<<高管薪酬>>

13位ISBN编号：9787111255338

10位ISBN编号：711125533X

出版时间：2009-1

出版时间：机械工业

作者：彭剑锋//崔海鹏

页数：262

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>

<<高管薪酬>>

前言

从1994年开始从事企业管理顾问以来，我就一直关注中国企业的成长，希望将自己的研究与中国企业的管理实践更好地结合起来，回顾数十年的历程，虽然中国企业已经取得了长足的发展，但是和国际大企业相比还存在很大的差距，一流的企业需要一流的企业家，关注企业，首先就要关注企业家，可以说，优秀的企业家群体是中国企业振兴发展的核心要素。

由此，现代人力资源理念认为：人力资本应作为一种与货币资本同样重要的要素纳入企业价值的范畴，人力资本同样具有企业剩余价值的索取权，企业家作为社会稀缺资源，如何通过科学的手段对企业家进行选拔、评价、激励和约束，成为中国现代化企业治理结构完善历程中的重要工作。

近几年来，越来越多的公司上市，许多企业高管，其中包括董事长、CEO、总裁、高级副总裁、财务副总监及董事会秘书等人员的薪酬不断被推向风头浪尖，上市公司高管的股权激励在证券市场上得到了放大，有些高层管理者的年薪高达数千万元，如果再加上股票期权，其价值将突破亿元大关，同时还有一部分高管薪酬年薪只有几万块钱，两者的差距高达500多倍，上市公司企业高管的薪酬差异之大，更引起了各界广泛的关注和争论。

<<高管薪酬>>

内容概要

作为国内较早对高管激励问题从理论研究到实践操作进行全面介绍的一部著作，本书通过对国际优秀企业的高管激励实施模式进行的深入分析和翔实研究，并结合中国高管激励实践中的一些突出问题，提出了“真空高管薪酬”的概念、模型和思路，以及中国企业家合理估值的一套完整解决方案。

通过本书，你可以全面系统地了解：200家美国“全球500强企业”和200家中国企业高管薪酬管理现状的分析对比；高管薪酬研究的理论基础和华夏基石高管薪酬的理论模型；全球六个不同类型行业的高管薪酬概况；高管薪酬治理和股份支付的会计处理方法；六个世界级优秀企业高管激励实践标杆案例与解决思路；掌握企业高管激励设计与实施的完整操作过程。

本书是企业高管、相关政府部门、人力资源工作者、咨询顾问和研究学者的重要参考书，也可作为所有对高管薪酬感兴趣的读者之必读参考书。

<<高管薪酬>>

作者简介

彭剑锋，中国人民大学教授、博导，我国著名管理咨询专家，北京华夏基石咨询集团董事长兼总裁。他在亚太人力资源研究协会主办的“2004年中国人力资源年度奖评选”活动中获得了“年度人物奖”。同时被评为“中国管理咨询业坐标人物”。

他长期从事人力资源管理与企业文化

<<高管薪酬>>

书籍目录

前言第1章 中外高管薪酬现状研究 1.1 美国上市公司高管人员薪酬分析 1.2 我国上市公司高管人员薪酬分析 1.3 中美上市公司高管薪酬比较第2章 高管薪酬研究理论基础 2.1 高管薪酬研究的理论前提 2.2 高管薪酬影响因素的相关理论 2.3 高管薪酬影响因素的相关研究 2.4 华夏基石高管薪酬理论模型第3章 分行业高管薪酬概况 3.1 汽车行业 3.2 食品行业 3.3 金融行业 3.4 IT行业 3.5 房地产行业 3.6 通信行业第4章 高管薪酬治理 4.1 薪酬委员会的构建 4.2 薪酬委员会的职责 4.3 薪酬委员会最佳实践第5章 股份支付的会计处理 5.1 美国会计处理原则 5.2 国际会计处理原则 5.3 中国会计处理原则第6章 国外公司管理实践标杆一：安盛集团 6.1 公司治理结构概述 6.2 高管薪酬和监督董事会成员薪酬 6.3 历年高管薪酬 第7章 国外公司管理实践标杆二：英国石油公司 7.1 董事会治理结构概述 7.2 BP薪酬政策 7.3 2007年BP薪酬报告 7.4 2008年BP薪酬政策 7.5 历年BP执行董事薪酬 第8章 国外公司管理实践标杆三：壳牌公司 8.1 公司治理结构概述 8.2 执行董事薪酬 8.3 历年高管薪酬 第9章 国外公司管理实践标杆四：联合包裹服务公司 9.1 公司治理结构概述 9.2 薪酬讨论与分析 9.3 年度薪酬与业绩评价 9.4 历年高管薪酬 第10章 国外公司管理实践标杆五：韦里孙通信 10.1 公司治理规定 10.2 董事会及其下设委员会 10.3 薪酬讨论与分析 10.4 历年高管薪酬 第11章 国外公司管理实践标杆六：必和必拓公司 11.1 公司治理结构概述 11.2 薪酬报告 附录A 国际财务报告准则第2号—以股份为基础支付 附录B 上市公司股权激励管理办法（试行） 附录C 国有控股上市公司（境外）实施股权激励试行办法 附录D 国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法 附录E 企业会计准则第11号—股份支付 附录F 《企业会计准则第11号—股份支付》解释 附录G 《企业会计准则第11号—股份支付》应用指南 参考文献

章节摘录

第2章 高管薪酬研究理论基础 高管薪酬问题研究历时已久，众多学者从不同角度进行了程度各异的探讨与研究其背后的理论依据与所得结论也各不相同，对于企业管理实践的指导意义与借鉴价值也多受历史条件所限。

本章在介绍高管薪酬管理理论前提与基本内容的基础上，以高管薪酬影响因素为主线，通过回顾相关理论与已有研究，借鉴国外成熟的高管激励模式和研究成果，并结合中国的具体国情，推出对我国企业管理实践具有实际指导意义的华夏基石高管薪酬理论模型，明确高管薪酬如何确定，以帮助企业进一步解决高管薪酬结构安排、高管团队内部薪酬差距处理以及股权激励等问题。

2.1 高管薪酬研究的理论前提 所谓“知己知彼，百战不殆”，要想做好高管薪酬管理，我们首先要深其本质，入其根基，弄清楚企业管理中为何会出现高管薪酬管理这一问题。

其理论前提在于明确企业管理中股东与经营管理者之间的关系，这也是我们研究的出发点。

在这一点上，最具典型解释意义的理论有以下两个：代理理论与产权理论。

2.1.1 代理理论：委托代理关系 提及高管薪酬问题，最常见的理论就是代理理论，它被认为是高管薪酬研究的根基。

根据代理理论的观点，股东与企业经营管理者之间存在委托代理关系。

代理理论最初是由詹森（Jensen）和梅克林（Meckling）于1976年提出，主要涉及企业资源的提供者与资源的使用者之间的契约关系，在这一关系中，经济资源的所有者是委托人，而负责使用和控制这些资源的人员则是代理人。

高管薪酬管理所涉及的是经济学意义上的代理问题，即经济活动中的委托代理——双方当事人一方授权，而另一方根据授权者的愿望和利益处理既定事务。

具体到企业管理实践来说，现代公司制度所具有的企业所有权与经营权相分离的特征，使得企业所有者（股东）与经营管理人员之间形成了一系列“委托—代理”的关系。

其中授权者（股东）为委托人，被授权者（经营管理人员）为代理人，他们之间的关系即为一种契约关系。

<<高管薪酬>>

编辑推荐

《高管薪酬：最佳实践标杆》是企业高管、相关政府部门、人力资源工作者、咨询顾问和研究学者的重要参考书，也可作为所有对高管薪酬感兴趣的读者之必读参考书。

解构国际标杆企业高薪酬体系，探索中国企业高管激励创新之路。

《高管薪酬：最佳实践标杆》的独特贡献：通过对全球六个不同行业优秀标杆企业案例的深入分析，对世界优秀企业的高管激励体系进行了全面解构，并通过对中外高管人员激励方式的对比研究，探索中国企业高级管理人员激励的创新之路；原创性地提出了“真空高管薪酬”的概念，力图找到高管人员薪酬制定的共性原理，从而更加合理地设计高管人员的薪酬；详细介绍了华夏基石高管激励中心为不同类型公司，包括我国的上市公司、拟上市公司、非上市公司以及海外公司提供高管激励咨询的实战案例，对上市公司和其他企业的高管激励具有很强的借鉴意义；针对我国企业高管激励问题，系统性地提出了一套完整解决方案和建议，包括完善公司治理结构，通过薪酬委员会建设和强化高管薪酬的管理监督机制，以及如何进行高管全面薪酬设计和实施的思路。

《高管薪酬：最佳实践标杆》深入研究了美国和其他发达国家高管薪酬的现状和形成机制，对中美两国的高管薪酬管理进行了分析对比，其更有价值的部分是针对不同行业的高管薪酬概况资料以及六个国外不同行业高管薪酬管理实践标杆的案例。

<<高管薪酬>>

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>