

图书基本信息

书名：<<管理者业绩评价与激励前沿问题研究>>

13位ISBN编号：9787505898943

10位ISBN编号：7505898949

出版时间：2010-12

出版时间：高晨 经济科学出版社 (2010-12出版)

作者：高晨

页数：222

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>

<<管理者业绩评价与激励前沿问题研究>>

内容概要

《管理者业绩评价与激励前沿问题研究》对近十多年来国内外业绩评价与激励理论的最新研究成果进行了系统的梳理和总结，并基于中国企业的特定情境，运用规范分析、案例研究、问卷调查等多种研究方法，对业绩评价和激励所涉及的一些关键问题，尤其是到目前为止人们尚未达成共识的问题进行深入研究，探索和发现特殊制度背景和特殊发展阶段下中国企业的管理创新实践，力图对现有业绩评价和激励理论作出补充、繁衍和创新。

作者简介

高晨，女，1971年5月生。

中国人民大学管理学博士，现任北京工商大学商学院副教授，主要讲授管理会计、专业英语等课程。先后在《中国工业经济》、《会计研究》等国内核心期刊发表论文多篇，包括《主观业绩评价、高管激励与制度效果》、《主观业绩评价：述评与启示》、《管理控制工具的整合模式：理论分析与中国企业的创新——基于中国国有企业的多案例研究》、《论管理会计工具整合系统》等；著有《企业预算管理——以战略为导向》、《高级财务管理》(副主编)；参与了国家自然科学基金项目“中外合资企业管理控制研究”、国家社科基金会项目“国有资本预算管理研究”、省部级课题“VBM框架下公司财务管理理论重构”等多项研究。

主要研究领域为：公司预算管理、业绩评价与激励契约、管理控制工具整合等。

书籍目录

第一章 引言第一节 业绩评价的概念、功能及演变第二节 业绩评价理论研究中的困惑第三节 本书研究的价值与逻辑框架第二章 业绩评价研究中多元化的理论视角和研究方法第一节 管理会计研究中基础理论的演进第二节 业绩评价研究中的三大理论视角第三节 业绩评价研究中多元化的研究方法第三章 财务指标创新与价值创造第一节 价值创造目标与财务业绩指标选择第二节 经济增加值(EVA)与基于价值的管理第四章 非财务业绩评价指标研究第一节 非财务指标研究的文献回顾第二节 非财务指标在我国上市公司高管激励性报酬契约中的运用第三节 非财务指标在我国企业运用的影响因素与效果——基于平衡计分卡运用的多案例研究第四节 对平衡计分卡理论与实践的再思考第五章 主观业绩评价研究第一节 问题的提出第二节 主观业绩评价研究的理论基础与文献综述第三节 主观业绩评价在我国企业高管激励契约中的运用、影响因素和效果第六章 业绩标准与相对业绩评价第一节 业绩标准与相关决策事项第二节 业绩标准研究的文献回顾第三节 预算目标作为业绩标准的局限与改进第四节 相对业绩(标准)评价及在我国运用的分析第七章 业绩评价系统的运用方式选择及影响因素研究第一节 管理控制工具的运用方式第二节 业绩评价系统的交互式运用——基于天津一汽丰田的单案例研究第八章 整合的业绩评价与管理系统第一节 业绩评价与管理系统整合的文献回顾第二节 业绩评价与管理系统整合的理论与模式分析第三节 业绩评价与管理工具的整合——基于我国企业情景的理论与实践创新参考文献

章节摘录

版权页：插图：从表5-2可以看出，与国外的理论与实践相一致，本章所选取的四个案例公司也都无一例外地运用了综合业绩评价体系，对高管的业绩评价指标都包括了财务指标、非财务客观指标和非财务主观指标三大类，具有多样化的特性，而且从案例公司业绩评价与管理实践的发展过程来看，这种多样化态势日趋增强，其中提高主观评价的比重和规范性几乎都是近年来各案例公司业绩评价系统改进的重点和方向，如五矿和民生银行都将主观指标明确写入年初签订的业绩合同中。

另外案例公司的主观评价形式主要体现为对主观业绩评价指标的运用，但也有调整客观指标权重、目标值及得分值等其他形式。

除了兵器集团，另外三个案例公司都将包含着主观业绩指标的综合评价结果与高管激励紧密联系起来，不仅与年度奖金和工资级别直接相关，在民生银行和用友股份，主观评价结果还与职位的升迁（主要是降职）直接联系在一起，这都表明主观评价在企业高管激励中发挥着相对重要的作用。

调查还表明，案例公司对高管的评价中，客观指标依然占有明显高的比重，主观指标的权重相对较低，这也与西方理论一致。

但与国外企业主观评价20%~30%的权重（Gibbs, et al., 2004.）相比，除了五矿集团主观指标的权重相对较高（组织类指标5%~15%不等，工作目标设定类指标10%~40%不等，对于总经理和副总经理，两类指标合计权重为35%），其他三家公司的权重都更低，如用友股份约20%，民生银行约10%，而兵器集团对主观指标的运用更为有限，主观指标的作用只是在正负5%之间修正客观指标结果。

有限运用的一个主要原因还是出于对主观评价可靠性的担心，正如兵器集团的被访谈者所言，“对主观评价结果的准确性和可靠性心存疑虑，因为所有的主观评价结果过于接近”。

编辑推荐

《管理者业绩评价与激励前沿问题研究:基于中国企业情境下的理论探索与创新》是北京工商大学财务与会计学术前沿论丛之一。

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>