

<<多任务锦标赛激励与上市公司管理薪酬>>

图书基本信息

书名：<<多任务锦标赛激励与上市公司管理薪酬差距>>

13位ISBN编号：9787509205563

10位ISBN编号：7509205565

出版时间：2010-4

出版时间：中国市场出版社

作者：吕鹏

页数：93

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>

<<多任务锦标赛激励与上市公司管理薪>>

内容概要

本书首先在多任务委托代理模型以及锦标赛模型的基础上，提出了多任务委托锦标赛模型，并进行了求解，分析了它的性质。

分析结论是：如果代理人的成本函数中各项任务之间相互独立，或者代理人是风险中性的，那么多任务锦标赛激励会退化为多个单任务锦标赛。

代理人的成本函数中各项任务之间的替代性对最优激励强度有重要影响。

本书还对上市公司管理层薪酬差距的激励效果进行了分析。

选取了净资产收益率、资产报酬率和主营业务报酬率作为公司绩效的会计指标，在控制了股权集中度、企业规模、资产负债率等变量以后，回归结果显示上市公司管理层的薪酬差距能够显著提高公司的会计绩效。

为了探讨薪酬差距所导致的会计绩效能否反映到股票价格中去，本书研究了薪酬差距与一年期购买持有异常回报率的关系，结果发现薪酬差距确实能够提高购买持有股票所产生的异常回报率。

作者简介

吕鹏，管理学博士。

1974年出生于安徽省宿州市。

1995年毕业于中国石油大学(华东)，获工学学士学位；1998年毕业于中国石油大学(华东)，获工学硕士学位；2006年毕业于清华大学经济管理学院，获管理学博士学位。

现任职于中国石油大学(北京)工商管理学院。

主要研究方向是实证会计与公司财务理论。

近年来在《经济学动态》、《审计研究》等学术杂志上发表论文多篇。

书籍目录

第1章 引言 1.1问题的提出与研究意义 1.2研究内容和研究方法 1.3全书的结构第2章制度背景 2.1国有企业的多任务性 2.2国有企业管理层的双重身份 2.3国有企业管理层激励措施的演进过程 2.3.1改革开放以前国有企业管理层的激励(1956—1978) 2.3.2放权让利阶段国有企业管理层的激励(1978—1987) 2.3.3承包经营责任制下国有企业管理层的激励 2.3.4股份制改造后国有企业管理层的激励 2.4我国制度背景下的国有企业薪酬研究现状 2.5本章小结第3章 多任务锦标赛 3.1引言 3.2文献综述 3.2.1多任务委托代理模型 3.2.2锦标赛模型 3.3模型的建立 3.4模型的求解 3.5模型的性质 3.6本章小结第4章 上市公司高级管理层薪酬差距的影响因素 4.1引言 4.2文献回顾 4.3假说的提出 4.3.1国企多任务特性对薪酬差距的影响 4.3.2第一大股东的控制能力及对其的制约因素与薪酬差距 4.3.3经典激励模型提供的假说 4.4样本选择 4.4.1我国上市公司对于管理层薪酬的披露状况 4.4.2数据来源 4.4.3样本选择标准与结果 4.5研究设计 4.5.1被解释变量 4.5.2解释变量 4.5.3控制变量 4.6实证检验 4.6.1描述性统计 4.6.2单变量分析 4.6.3多元回归分析 4.7稳健性检验 4.7.1国有上市公司控股股东类型的影响 4.8本章研究结论与局限性 4.8.1本章结论 4.8.2本章研究结果的局限性第5章 上市公司高级管理层薪酬差距的激励效果 5.1引言 5.2文献回顾 5.3薪酬差距与会计业绩 5.3.1样本与变量 5.3.2多元回归 5.3.3稳健性检验 5.4薪酬差距与股票异常回报率 5.4.1变量选择 5.4.2稳健性检验 5.5本章结论与局限第6章 结论 6.1研究结论 6.2研究局限参考文献致谢

章节摘录

插图：为了解决上述问题，Holmstrom和Milgrom（1991）在线性委托代理模型（Holmstrom和Milgrom，1987）的基础上提出了多任务委托代理模型。

考虑一个委托—代理关系，其中委托人为风险中性者，而代理人为风险规避者，其效用函数为指数效用函数。

代理人执行多项任务，其中不仅包括委托人委托给代理人的任务，还包括代理人以自己的意愿从事的活动。

委托人无法观察到代理人的努力，但可以观察到代理人的努力所产生的业绩信号，每一个任务最多只有一个业绩指标。

代理人收到的报酬由线性激励契约合约规定。

这个委托代理关系的运作过程是：期初，委托人在满足代理人的参与约束和激励约束的前提下，设定线性激励契约中对各个业绩指标的激励强度，代理人则选择在各个任务上付出的努力；期末，委托人和代理人都可以观察到代理人的努力所产生的业绩信号，并根据激励契约分享产生的收益。

模型中还有一些比较重要的假设，如随机变量服从正态分布；代理人执行任务的成本是各个任务上努力程度的总和的函数。

Holmstrom和Milgrom（1991）从该模型得到的主要结论有：（1）在多任务委托代理关系中，激励契约不但能够起到分担风险、驱动代理人努力工作的作用，而且可以引导代理人的精力在各个任务之间的分配；（2）对任一任务的激励强度应随着其他任务度量难度的增加而降低；（3）提高某一任务的激励强度，会降低对其他任务的激励；（4）如果某项任务完全无法度量，那么最优的激励契约是对所有的任务都不提供激励，即付给固定工资。

编辑推荐

《多任务锦标赛激励与上市公司管理层薪酬差距》：经济学博士文库

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>