

<<股权制衡下合谋、激励与高管薪>>

图书基本信息

书名：<<股权制衡下合谋、激励与高管薪酬问题研究>>

13位ISBN编号：9787564132422

10位ISBN编号：7564132426

出版时间：2011-12

出版时间：东南大学出版社

作者：马德林

页数：167

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>

<<股权制衡下合谋、激励与高管薪>>

内容概要

合谋行为广泛存在于社会经济生活中，它是一种普遍存在的现象。

所谓合谋，是指在至少存在三方参与的博弈结构中，由于各博弈方的信息不对称，其中的两方或多方为了各自的私利而结成联盟，并给其他参与方带来损失的行为。

早期的合谋理论研究主要关注于组织间合谋行为问题，如卡特尔垄断价格决定，行业政策的管制政策制定等。

近年来，以拉丰和梯若尔等为代表的经济学家将合谋理论引入到组织内不同层级间博弈行为研究，并建立了组织内合谋理论一般分析框架，为公司治理中合谋行为研究提供了新的视角与工具。

大股东掏空上市公司，损害中小股东利益的行为是近年来人们注意到的较严重的公司治理问题。

人们发现，委托代理关系不仅存在于所有者与经营者之间，还存在于大股东与中小股东之间，而此两种代理关系交织并行存在是现代公司的重要特征，也是公司治理所需要解决的代理问题。

控制权私人收益的存在是此种代理问题存在的根本，控制权私人收益的掠夺则是合谋存在的重要诱因。

因此基于合谋的视角，我们认为，大股东掏空上市公司，侵害中小股东利益的行为并不是孤立的。

大股东与高管之间将凭借各自的信息优势和控制权优势，为控制权私人收益获得而发生合谋行为。

因此，大股东对上市公司的掏空程度与高管得益(薪酬)具有依存性。

防范大股东与高管合谋行为，不仅应当从大股东行为治理入手，还同时应当从高管薪酬治理角度入手。

<<股权制衡下合谋、激励与高管薪>>

书籍目录

1 导论

1.1 高管激励问题是现代公司治理永恒话题

1.1.1 高管激励失衡已是世界性普遍现象

1.1.2 研究高管激励问题的现实意义

1.2 概念界定

1.2.1 合谋的概念界定

1.2.2 大股东的概念界定

1.2.3 高管

1.2.4 高管激励、高管薪酬与高管收益

1.3 研究的内容、方法和可能创新之处

1.3.1 研究的内容

1.3.2 研究方法 with 数据来源

1.3.3 可能的创新之处

2 相关文献回顾

2.1 关于高管薪酬研究的文献回顾

2.1.1 高管薪酬研究总体状况研究

2.1.2 基于最优契约法研究高管薪酬

2.1.3 基于管理者权力法研究高管激励

2.1.4 高管隐性收益的研究

2.2 关于大股东与高管合谋研究的文献回顾

2.2.1 国外组织合谋研究状况

2.2.2 我国学者对公司治理中合谋行为研究状况

2.3 若干评论

3 大股东与高管合谋行为分析：基于中国的制度背景

3.1 中国上市公司治理基本特征

3.1.1 公司治理本质

3.1.2 中国上市公司治理基本特征

.....

4 股权制衡、合谋与高管薪酬关系：理论分析

5 股权制衡与高管薪酬关系的实证研究

6 合谋与高管薪酬关系的实证研究

7 对策与展望

主要参考文献

后记

<<股权制衡下合谋、激励与高管薪>>

章节摘录

第2章 相关文献回顾 本章目的是在于对本研究分析中运用到的一些涉及组织合谋与高管薪酬国内外重要文献进行简要的综述和相应的评论，并以此构成本课题研究的基础和出发点。在结构上，本章由三个部分构成：一、对高管薪酬研究状况进行回顾；二、对组织合谋理论的研究及其运用进行回顾；三、总结与评价，指出本研究的出发点。

第3章 大股东与高管合谋行为分析：基于中国的制度背景 本章将结合中国的制度背景分析，在中国的上市公司中大股东与高管的合谋动机、合谋机会、合谋方式和合谋收益。通过分析，指出中国上市公司大股东与高管合谋存在的根本原因除自身的机会行为之外，还在于中国公司治理制度的缺陷，本部分也是实证部分的基础。

第4章 股权制衡、合谋与高管薪酬关系：理论分析 本部分将传统的股东—经营者委托代理关系拓展为小股东—大股东—经营者（高管）之间的委托代理关系，拟以组织合谋理论为指导研究小股东—大股东—经营者三个参与方博弈前提下对高管薪酬的影响。在分析中，我们着重从合谋与不合谋不同情况下的高管薪酬结构及其影响因素，发现合谋可能存在于股权制衡情况下，这成为后续研究的理论基础和假设基础。

第5章 股权制衡与高管薪酬关系的实证研究 第5章和第6章将在前两章的基础上，对股权制衡下大股东与高管合谋及其对高管激励影响进行实证研究。

在第5章，研究未考虑合谋因素下股权制衡与高管薪酬的关系。因此股权制衡度差异可能会影响到对高管薪酬的监管与结构设计，因此，本章首先分析，在未考虑合谋因素下，股权制衡对高管薪酬的影响。

由于我们将高管薪酬划分为三个不可相加的部分：货币薪酬、持股水平、在职消费，因此，具体研究中我们又分别从这三个方面进行实证研究。

第6章 合谋与高管薪酬关系的实证研究 本章继续在第5章基础上，加入合谋因素来研究合谋与高管薪酬之间的关系。

同样，由于我们将高管薪酬划分为三个不可相加的部分：货币薪酬、持股水平、在职消费，因此，具体研究中我们又分别从这三个方面进行实证研究。

第7章 对策与展望 这是本研究的最后一章。

首先对前述几章的内容进行总结，并得出本书的基本结论。

其次，针对这个结论，分别从对大股东合谋治理和高管薪酬治理两个角度提出防合谋策略与建议。

最后指出本研究可能存在的一些局限。

.....

<<股权制衡下合谋、激励与高管薪>>

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>