**经济学院同等学力申请硕士学位论文写作信息采集表**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 资格卡号 | 81040362 | | | 姓 名 | | 曾思思 | | |
| 所在地区 | 武汉 | | | 申硕专业 | | 企业经济学 | | |
| 联系电话 | 18071113153 | | | 电子邮箱 | | 395876594@qq.com | | |
| 本科毕业院校 | 浙江财经大学 | | | 本科专业 | | 对外汉语 | | |
| 工作单位 | 北京启明星辰信息安全有限公司 | | | 职 务 | | 业务总监 | | |
| 个人简介和  工作经历 | 本人曾思思，1986出生，籍贯湖北省襄阳市，2005-2009年就读于浙江财经大学。  2009年9月-2016年6月就职于浙大网新；2016年7月-至今，就职于北京启明星辰信息安全有限公司，任职业务总监。 | | | | | | | |
| 科研成果 | 是否  发表 | 填：是，否 | 是否  第一作者 | | 填：是，否 | | 发表  字数 | 3500 |
| 发表文章题目 | 新形势下企业经济管理的创新必要性及策略 | | | | | | | |
| 发表文章刊物 | 商情 CN13-1370/F | | | | | | | |
| 发表文章内容简介 |  | | | | | | | |

|  |  |
| --- | --- |
| 拟定学位论文  写作方向 | 和我所属的网络安全行业相关的经济问题 |
| 拟定学位论文选题背景意义内容摘要 | 促进网络安全行业经济成本问题 |
| 拟定学位论文题目 | 高科技企业科技人才股权激励研究 |
| 拟定学位论文提纲 | 1 绪论  1.1 研究背景和意义  1.1.1 研究背景  1.1.2 研究意义  1.2 文献综述  1.2.1 国外文献综述  1.2.2 国内文献综述  1.2.3 文献述评  1.3 研究的内容及方法  1.3.1 研究的内容  1.3.2 研究的方法  1.4 研究的技术路线与创新点  1.4.1 研究的技术路线  1.4.2 研究的创新点  2 相关理论基础  2.1 委托代理理论  2.2 激励理论  2.2.1 马斯洛需要层次理论  2.2.2 赫茨伯格双因素理论  2.2.3 亚当斯公平理论  2.2.4 斯金纳的强化理论  2.3 产权理论  2.3.1 产权论  2.3.2 超产权论  2.4 人力资本理论  2.4.1 亚当·斯密的人力资本观  2.4.2 舒尔茨的人力资本理论  2.5 剩余索取权理论  3 高科技企业科技人才股权激励的发展历程与特征分析  3.1 相关概念界定  3.1.1 高科技企业界定  3.1.2 科技人才界定  3.1.3 股权的概念  3.2 股权激励概述  3.2.1 股权激励的内涵及分类  3.2.2 股权激励的特征  3.2.3 股权激励的目的  3.2.4 股权激励的作用机制  3.2.5 股权激励的主要方式  3.3 高科技企业科技人才实施股权激励的原因与优势分析  3.3.1 高科技企业科技人才实施股权激励的原因  3.3.2 高科技企业科技人才实施股权激励的优势  3.4 高科技企业科技人才股权激励的发展历程  3.4.1 2006 年以前：初探阶段  3.4.2 2006 年-2011 年：推进阶段  3.4.3 2011 年至今：大范围实施阶段  3.5 高科技企业科技人才实施股权激励的主要特征  3.5.1 多种与多轮股权激励成为趋势  3.5.2 核心科技人才股权激励额度加大  3.5.3 股权激励的制约期限较长  3.5.4 科技人才行权可能性较高  3.5.5 多种股权激励方式并行实施  3.5.6 施行股权激励适时退出机制  4 高科技企业科技人才股权激励的主要形式及应用  4.1 股票期权激励方式  4.2 限制性股票激励方式  4.2.1 限制性股票的内涵  4.2.2 限制性股票在高科技企业科技人才股权激励中应用情况  4.3 股票增值权激励方式  4.3.1 股票增值权的内涵  4.3.2 股票增值权在高科技企业科技人才股权激励中应用情况  4.4 限制性股票激励成为高科技企业科技人才股权激励的主要形式  4.4.1 限制性股票激励的特点及优势  4.4.2 高科技企业科技人才选择限制性股票激励的原因  5 高科技企业科技人才限制性股票激励的有效性研究  5.1 理论分析与研究假设  5.2 实证研究设计  5.2.1 样本的选取及数据来源  5.2.2 研究变量设计  5.2.3 回归模型建立与变量描述  5.3 实证分析  5.3.1 样本的统计性描述  5.3.2 公司绩效T 检验  5.3.3 相关性分析  5.3.4 共线性诊断  5.3.5 多元回归分析  5.3.6 模型适合性检验  5.4 高科技企业科技人才股权激励有效性实证研究结论分析  6 高科技企业科技人才限制性股票激励存在问题及对策  6.1 高科技企业科技人才限制性股票激励中存在的主要问题  6.1.1 股权激励实施存在一些限制条件  6.1.2 激励方式选择存在的问题  6.1.3 激励方式实施过程中存在的问题  6.1.4 激励方式实行后存在的问题  6.2 高科技企业解决科技人才限制性股票激励问题的相关对策  6.2.1 提供良好的股权激励实施条件  6.2.2 合理制定股权激励计划  6.2.3 积极促进股权激励实施  6.2.4 实时监督股权激励进度  7 主要结论及研究展望  7.1 研究结论  7.2 研究展望 |
| 论文素材、数据及参考书目 | [1]徐鹿.人力资本激励机制有效性研究[M].北京:科学出版社,2013:99-119  [2]吕长江,严明珠,郑慧莲,许静静.为什么上市公司选择股权激励计划[J].会计研究,2011(1):68-75  [3]刘井建,纪丹宁,王健.高管股权激励计划、合约特征与公司现金持有[J].南开管理评论,2017(1):43-56  [4]辛宇,吕长江.激励、福利还是奖励:薪酬管制背景下国有企业股权激励的定位困境—基于泸州老窖的案例分析[J].会计研究,2012(6):67-75  [5]邵帅,周涛,吕长江.产权性质与股权激励设计动机——上海家化案例分析[J].会计研究,2014(10):43-50  [6]徐宁.上市公司股权激励方式及其倾向性选择——基于中国上市公司的实证研究[J].山西财经大学学报,2010(3):81-87  [7]欧阳小明,陈敏,傅伯文.股权激励中限制性股票与股票期权对比分析[J].会计之友,2017(6):20-23  [8]李秉祥,王封青,惠祥.股权激励契约设计对经理管理防御程度的影响[J].会计之友,2017(8):66-70  [9]王烨,叶玲,盛明泉.管理层权力、机会主义动机与股权激励计划设计[J].会计研究,2012(10):35-41  [10]张行.CEO 股权激励偏离对企业绩效的影响：“公司治理”介入的视角[J].湖北大学学报,2016(6):121-129  [11]吴蕾娟,赵汀,陈颖,郝娜娜.浅析股权激励方案设计[J].黑龙江对外经贸，2010(4):129-130  [12]肖淑芳,石琦,王婷,易肃.上市公司股权激励方式选择偏好——基于激励对象视角的研究[J].会计研究,2016(6):55-62  [13]徐宁,徐向艺.股票期权激励契约合理性及其约束性因素——基于中国上市公司的实证分析[J].中国工业经济,2010(2):100-109  [14]肖星,陈婵.激励水平、约束机制与上市公司股权激励计划[J].南开管理评论，2013,16(1):24-32  [15]李振华,冯琼诗,林大庞.CFO 股权激励与公司业绩：基于中国上市公司的实证研究[J].企业经济,2012(5):176-179  [16]李明,黄霞.员工持股激励效应的实证研究——来自我国 A 股上市企业的经验证据[J].财会通讯, 2017(6):101-104  [17]邱婷.上市公司实施股权激励对公司绩效的影响[D].四川:西南财经大学,2014  [18]盛明泉,蒋伟.我国上市公司股权激励对公司业绩的影响—基于年度的面板数据经济管理[J].经济管理,2011(9):100-106  [19]许娟娟,陈艳,陈志阳.股权激励、盈余管理与公司绩效[J].山西财经大学学报,2016(3):100-112  [20]林丽萍,蔡永林,廖妍.创业板上市公司股权激励效果实证研究[J].财会通讯,2015(3):49-51  [21]曹建安,聂嘉,李珊.上市公司高管股权激励与企业业绩的实证关系研究[J].经济师,2013(1):71-78  [22]李侠,沈小燕.股权激励与投资行为——以光明乳业为例[J].会计与经济研究,2012(4):34-43  [23]孟乾坤.国企高管股权激励、组织惯性与企业研发效率[J].财会通讯,2017(12): 62-67  [24]宋玉臣,李连伟.股权激励对上市公司治理效率的影响测度[J].山西财经京大学学报,2017(3):85-96  [25]周晓东,赵欣.A 股上市公司股权激励公告效应实证研究[J].财会通讯,2015(3):52-55  [26]方明,范烨.股权激励对 A 股上市公司的短期影响分析[J].财会通讯,2017(5):41-44  [27]吕长江,张海平.股权激励计划对公司投资行为的影响[J].管理世界,2011(11):118-126  [28]承彦殊.苏泊尔公司股权激励设计及实施效果研究[D].江苏:苏州大学,2016  [29]朱晓妹.创新型人才激励机制研究[M].北京:中国经济出版社,2013:25-28 |

**注：1、请认真填写各项信息，根据学员相关情况和拟定论文方向，由院系统一分配指导老师。**

**2、论文答辩期限以成绩单里“考试日期”列中最后一个日期开始计时，一年半内必须完成（包括二答），期间只能选择一个时间节点答辩，逾期视为自动放弃答辩资格，学位申请无效，无法延期。**