

中国人民大学经济学院以研究生毕业同等学力

申请硕士学位论文写作报告

姓 名：刘会会

资格证号：91040744

专业名称：企业经济学

拟定学位论文题目：竞争性国企改革中高管激励机制与企业财务绩效的关系研究

一、选题依据

|  |
| --- |
| 1.目的及意义（800字以内）  1.1选题背景：  国有经济作为国家经济的生命线，其经营管理已成为社会各界高度重视和迫切需要研究的课题。从1978年开始，我国国有企业的改革经历了五个主要的发展时期：“扩权让利”、“两权分离”、“现代企业制度”、“国资管理体制”、和“深化改革”，且企业治理一直是改革的核心问题。为完善公司治理体系、实现国有企业僵化体制的突破，实现公司治理体系长期发展的目的，必须加速建立市场运作体制，促进各级单位实行管理者任期制、合同制，以实现以绩效为导向的分配机制，并通过对关键领域的核心人员进行激励，并采取多种形式的中长期激励。在这样的大环境下，如何更好地研究我国国有企业的中长期高层激励机制和公司财务绩效的关系，是当前我国国有企业面临的重大课题。  1.2选题目的及意义  随着国企混合所有制改革分类分层的推进，我国大部分的竞争性国有公司已经在构建现代公司体制的前提下进行了相应的管理体制的变革。但是，随着我国经济体制的不断发展，我国竞争性国有企业还存在激励机制不健全，企业的生产动力不足等诸多问题。因此，本文通过分析在国企改革大背景下竞争性国有企业高管激励机制现状，梳理现阶段竞争性国企高管激励形式与考核指标，并在此基础上，通过实证检验与结果分析进一步研究管理层激励制度与企业财务绩效之间的相关关系及其具体作用机制，不仅可以为当前国企机构管理方面的研究提供更新的理论支持，从而助推形成当前时代背景下有效国企改革与公司激励体系关系研究的理论范式，还有助于在深化国企改革、推进“三年行动”的同时，理顺我国国企改革中的高层经理人激励机制与企业绩效之间的因果关系，有利于我国国有企业更好地利用人力资源激励机制，充分激发企业管理人员的工作积极性和潜能，从而提高员工个人和企业绩效，为当前我国国有企业的发展和转型提供有益的借鉴。 |

|  |
| --- |
| 2.文献综述（3000字左右）  一、相关概念界定  1、竞争性国企  我国目前的国企改革过程中，经常会提到“竞争性国企”一语，而其“竞争性”属性也是国企发展的必然趋势。我国最早于2011年在国内首次推出“竞争国企”，当时国务院国资委的邵宁就曾表示，今后国企的改革应该按照不同的类型进行。竞争性国企要面对市场，在“优胜劣汰”中寻求发展，实行更加全面的“政企分离”；而公益性国企应该更加注重社会福利，而不是只为了经济，为了公众的利益可以承担一些政策性的损失，在此，“竞争国企”与“公共利益国企”是对立的。后来，还有一些学者如黄群慧（2015）提出，根据国有企业的主业，可以分为：处于完全垄断行业的商业类国有企业、主业处于关系国家安全、国民经济命脉的重要行业和关键领域、主要承担重大专项任务的商业类国有企业和主业处于充分竞争行业和领域的商业类国有企业，也就是“竞争性国有企业”，此种分类方法也被国内学者所采用。  而孙晋则指出，这种界定方式具有很强的独特性，将非营利性国企以外的国企纳入到了竞争国企的范围内，因而其定义方式并不科学、精确。因此，他提出了另外一种界定：“竞争性国企是指与其它所有制公司进行同等竞争的竞争性行业。”这一概念更符合我国目前的经济形势和市场情况，具有较大的适用性和灵活性。   1. 国企改革   国企改革是中央实施“做大做强”[国有企业](https://baike.baidu.com/item/%E5%9B%BD%E6%9C%89%E4%BC%81%E4%B8%9A/3457818)的重要战略步骤。国企改革可以分为三个时期：初步探索、制度创新和纵深推进。国有企业改革是一个“试错”的“摸着石头过河”的历程，它是由地方实践和中央推动两方面共同努力的结果，其实质是生产力和生产关系的互动，是社会主义市场经济发展的必然要求。为了与社会主义市场经济体制相匹配，我国传统国企在体制、机制、管理体制等各领域都进行了相应的变革。建设现代化的公司体制，增强国企的生命力，提升国企的经济效益，是实现国企改革的核心内容和中心环节。  李克强在2020年度政府工作会议上发表了关于深化国有企业改革的三年行动计划。2021年12月18号，在国资委召开的中央企业负责人会议上，交出了“十四五”开局之年70%目标任务顺利完成的“成绩单”，截至2021年末，中国国企公司制改革基本完成。  3、高管激励  高管激励通常包括物质层面和精神层面，通过对高管进行合理的利润配置，将各种激励方式结合起来，以满足管理者的心理预期，激发员工的工作热情，使得管理者的态度和行动总是向着公司的价值最大化方向，实现激励的兼容性，并为公司制定科学、合理的高管激励机制制度打下良好的基础。  从总体上看，我国国企的高管激励分为薪酬激励、股权激励和政治晋升激励三类。其中，薪酬激励是指公司主管人员的薪水，包含了基础报酬和额外的现金报酬两个部分，超出货币薪酬的部分就是高管激励部分。股权激励是指企业通过授予股份或者限制性股票等手段来对管理层进行奖励；而政治晋升则是国企独有的一种奖励机制，因为国企管理者通常都是由政府委派的、有政界背景的公务员，因此这些高管被提拔到政府部门或总公司中当董事长或总经理就是一种奖励。  3、企业财务绩效  绩效可以被理解为一个企业在一段时期的健康情况指标。财务绩效是公司战略的策划和执行对公司最终绩效所做出的实际支持。由于公司的财务绩效表现能全面地反映公司的生产、运营结果和公司的财政情况，是一个包含丰富内容的集合体，因而尽管国内外学术界对其进行了大量的研究，目前还不能对其进行正确的界定。企业的财务绩效是企业战略规划、部署和实施的结果，也是企业战略执行对企业业务绩效和进步的反映。财务绩效是一种能够直接、客观地反映公司在风险管理、成本补偿、资产管理以及合理融资等各环节中运作的有效性和股权收益率的构成要素，是公司在一段时期内将无形资产和有形资产转化为生产资料的一种有效方法，同时也体现了公司的资本增值能力。  二、国内外文献综述  2.2.1有关国企改革的研究  国企改革是中国以国有公司的特殊性和多个使命为基础开展的一次具有中国社会主义市场经济特点的改革。由于西方发达国家的主要经济体是私营企业和大集团，而非国企，国企规模相对小，其地位和本质也不同，因此国外鲜有与此相关的研究。孙多娇（2019）认为，中国的国有企业既是营利性也是公益的，同时也是一种公共利益与盈利利益的矛盾；企业可以分成特殊企业和一般企业两种，特殊企业主要是为了公共利益，而一般企业则是为了赢利；实际上，西方发达国家也存在一些少量的特殊企业，例如英美的国有企业、德国的公共企业、法国的政府企业和日本的公营企业等，它们虽然在名称上有所差异，但在设立目的、主体和功能却大同小异，都是指政府设立和控制的，实现国家制定的具体目的。  由于外国的一般企业与特殊企业都是分开的，不存在我国的国有企业同时担负着一般盈利职能和特殊职能的情况，所以国外很难对国企改革进行深入的探讨，也缺少可参考的文献。然而，又由于我国国有企业的改革是以市场为导向的，因此，借鉴西方学者在企业高层管理者激励制度方面的相关研究，将有助于我国学者更好地了解和探讨我国国有企业治理结构的问题。  西方学者在企业高层管理者激励制度方面的相关研究对我国学者更好地了解和探讨我国国有企业治理结构的问题具有较高的借鉴意义。  2.2.2有关国企分类改革的研究  首先，国内部分专家就当前中国政府大力推进国企改革的原因及时代背景进行了较为深刻地论述，指出国企改革是以提高公司运营水平、经营效益为首要目标。比如，罗华伟（2014）等一批专家指出，由于国资委长期以来对国有企业的管理过于严厉，造成了企业权力分散、缺乏有效监管等问题；陈剑文（2016）指出，当前我国启动新一轮国企改革，其目标在于提高现有国有企业经营管理水平、改进公司治理体系不健全、行业分布不均衡等问题；杜运潮等（2016）建立了一个上市公司治理能力评估体系，并认为，公司的资本运作效率将直接关系到公司的治理绩效。所以，国企不仅要关注公司的经营效益，还要关注公司的内部治理。综上所述，我国推进国有企业改革的原因有很多，包括经营效率底下、内部腐败严重、分配结构不合理等，通过改革来增强企业的运营效率，提升企业的盈利水平，有助于提高我国国有企业的国际市场地位。  其次，在深入研究了国有企业改革的必要性基础上，还有许多学者结合西方主流经济学和政治经济学逻辑，从实施分类改革的角度对我国国有企业改革提供了新的思路。例如， 杨卫东（2016）提出了公益类国企应当以社会效益为导向，而非以经济利益为导向，以更好的产品与服务于人民群众；商业类国有企业要树立以利益为导向的经营思想，脱离“特殊法人”的概念，对公司的本质进行再界定，实现“政、企分离”，才能真正实现现代化企业体系；柳学信（2015）将国企分为公益型、功能型、竞争性三类。他把公益型国企作为一种既能供给基本设施又能供给社会公共物品的公用事业，又能产生外在的经济效益和天然的垄断；功能型国企是指国家为了达到具体的战略目的、促进经济和社会的和谐所进行的一种介入行动；竞争性国企是以盈利为经营目的的，同行业中的商品都是一样的、可以分离的，没有进入和退出的壁垒。  本文研究的对象即为以利润为经营目标的竞争性国有企业，根据其经营核心目标，来分析在国企改革大背景下竞争性国企高管激励机制与公司经营业绩之间的关系。  2.2.3高管激励与企业财务绩效关系的研究  对现有结论进行梳理后发现有关高管激励与财务绩效关系的研究，国外开始的更早，但无论是国外还是国内，有关高管激励与企业财务绩效之间关系的研究成果尚未达成一致，主要分为不相关、正相关和负相关三种。  一，不相关：Taussing和Baker（1925）首先对高管激励问题进行研究，他们认为，企业高管的金钱报酬与企业的净收益没有很大的关系。  杨龙光、王擎（2013）运用主成分分析法，研究发现股权激励政策的执行与企业盈利能力等各项指标之间不具有直接相关性。  二，正相关： Lamber 等学者(1987)将高管薪酬划分为股权激励和薪酬激励两种，通过实证研究考察其对公司业绩的敏感度，研究发现，股权激励和货币薪酬激励都与公司绩效存在着正相关性，而高管股权激励对公司绩效的正面影响更为显著。  Canarella和Gasparyan（2008）为区别于以前的研究，对涵盖15个不同领域的企业进行了计量经济分析发现，并对其进行了大量的实证分析，发现公司的财务业绩与 公司CEO报酬之间存在着明显的正向相关性。  葛颖(2011)通过对我国国有控股公司的实证分析发现，我国国有上市公司管理层的薪酬与公司的财务业绩存在着显著的正向关联，而股东持股份额与公司的财务绩效没有明显的关联，而且公司的大小、所在的行业性质也会对公司的财务业绩产生一定的作用。  袁伦（2012）以制药公司为研究对象，发现高管薪酬、高管持股比例和高管薪酬差距越大，就越会带来公司财务绩效的上升，企业如果想激励高管们勤奋工作以提高公司业绩，就必须在高管薪酬、持股比、高管薪酬差距三个方面进行适当的组合，而后者对于公司绩效的促进作用更大。  三，负相关： Mcconnell 等(1995)以公司价值为被解释变量，以 Tobin Q值衡量，以企业管理者持股比率为解释变量，通过对管理者持股比率的平方计算，经实证研究结果表明，持股比低于50%的情况下，企业价值与企业管理者持股比例存在正向关系；而管理者持有50%股份时的公司的价值最高；当持有股份超过50%时，二者呈现出负相关的关系。  魏刚（2000）、李增泉（2000）实证分析显示，由于相对于海外，中国企业的管理人员年度薪酬过少，并不会带来相应的人才激励效果，而管理层持有股份仅仅是一种福利体系，并没有实现他们所期望的目标。因此公司管理层人员薪酬与公司的绩效之间没有明显的关系，且公司管理层的持股与公司的经营业绩呈负相关关系。  也有学者通过实证研究发现，企业高管激励机制与财务绩效之间的相关关系受不同的外部因素、企业类型以及企业内部薪酬比例等多重因素的影响，而呈现出不同的相关结果。例如：  Rosen(2012)对采掘业和农业养殖业企业进行比较分析研究，结果表明，80%的样本调查结果表明二者存在着较弱的关联关系，20%样本调查结果则呈现出企业高管薪酬与企业的财务绩效之间的关系，受产业类型影响而存在着显著性差异，这表明行业对企业高管激励与绩效之间的关系存在着约束效应。  Martin(2011)运用委托-代理理论对中国上市公司高管薪酬对公司治理的影响进行了实证分析，结果表明，高管薪酬与公司绩效之间存在显著的正相关关系，随后在进行了企业产权属性的区分后研究发现，非国有企业中企业高管薪酬奖励对公司治理的影响比国有企业的影响更为显著。  朱清香等(2013)以沪深地区538个服务企业为样本，研究发现，企业管理层薪酬差距与企业绩效呈现出倒“U”形的关系。合理地扩大高管薪酬差距能激发员工的工作热情；但如果高管薪酬差距太大，管理层会因为个体的利益减少而减少相互之间的合作导致公司绩效下降。   1. 文献述评   总而言之，当前对国企绩效的研究一方面从中高层显性和隐形激励因素展开，相关研究主要围绕制度环境、股权激励、薪酬激励等因素展开。另一方面从市场竞争视角下的竞争性国企分类改革展开，相关研究主要围绕企业特征、公司治理、高管特征等因素进行讨论。但国内外有一个争论的焦点始终存在，即中高管激励是否真正与企业财务绩效和国企发展有确定性关联。以及如果存在相关关系，高管激励又是如何影响企业绩效的，是正向促进还是负向抑制。许多学者之所以得出不一致的结论，原因可能在于他们在自己的研究中对相关变量的定义、衡量指标不同，使用的样本数据时间、地域、类型存在差异，运用的研究方法不一致等，也可能是因为考虑变量影响因素不全面而导致结果出现偏差。但至今还没有这方面的研究来证实导致研究结论不一致的可能潜在调节因素，且当前经济社会发展环境日趋复杂，新冠疫情的爆发也在各个层面上增加了国企的发展与改革的复杂性与不确定性，所以针对中高管激励机制与企业绩效之间关系的研究应当具有一定时代性特征，它应当是一个动态变化的研究。基于以上讨论和前人研究的基础上，本文运用文献研究和案例分析试图将尽可能多整合分析研究中高管激励与国企财务绩效之间关系的相关文献，尝试在当前经济环境下找到较为科学的一般性概括结论，希望本文的研究能够在一定程度上完善基于我国国情的相关中高管激励机制的理论研究。 |

二、研究方案

|  |
| --- |
| 1.论证方法及数据来源  2.1 文献研究法  通过查阅有关竞争性国企以及国企改革背景等方面的相关文献，梳理了解竞争性国企的特点与激励模式，了解当前衡量国企激励措施的维度特征，通过查阅有关国企管理激励措施方面的相关文献，梳理归纳当前关于企业绩效方面的研究现状，汇总分析影响因素与衡量指标，最后通过整理两者之间的研究现状，分析寻找其中的不足，在相关理论的指导下，提出假设，随后搭建模型来进行推演分析。  2.2 实证研究法  通过在国泰安数据库（https://www.gtarsc.com/）、万德经济数据库（https://www.wind.com.cn/default.html）、新浪财经（https://finance.sina.com.cn/）、百度（https://www.baidu.com）等网站查询所公开的数据资料，获得研究所需的数据。随后，利用多元回归分析法来检验国企高管激励与企业绩效之间的影响关系，验证文中提出的假设，并对分析结果进行稳健性检验。 |
| 2.核心观点  本文通过研究，可能获得的初步结论为中高管激励措施与国企财务绩效之间呈现正相关关系，且股权激励在竞争性国企改革中占主要地位，但在当前社会经济环境下，中高管股权激励措施发展与实施遭遇一定困境。  第一，激励形式单一。目前许多公司的物质奖励制度主要是基础工资和定期工资的混合，再加上契约式的报酬制度，但是这个制度并不完善，也不科学，主要是缺少长期的激励机制，而且，在非物质激励机制上，员工的培训手段比较单一，培训频率比较低，公司的文化建设不够系统化、科学化，所以许多中层干部并不能真正体会到物质激励的直接影响。  第二，激励效果不明显。在中高层管理人员最重视的可激励性的物质奖励中，浮动报酬比例过低。员工的薪资变动以员工的绩效为基准，而员工的业绩考评则只有一个月薪的增长。与行业中的其它公司比较，公司的奖励机制不具备竞争性。但是，其主要的根源在于，被激励对象的付出并没有得到相应的报酬。很多中层管理人才是公司的核心员工，他们在公司发展过程中所做出的贡献是显而易见的，可以为企业创造巨大的利润，但是公司的薪酬制度对这些中层管理核心骨干人员的作用并不明显。虽然有时也会有非物质类的奖励，但是没有系统的非物质激励机制，且形式单一，缺乏信任激励、参与激励、事业激励和认可激励等，无差别的激励使得激励效果不甚明显，导致许多高层管理人员并未对激励机制产生明显反映，在一定程度上限制了他们的工作责任感和积极性，长期以往，导致核心人才流失。  第三，奖励对象的范围没有明确界定。在物质奖励中占有很大比例的特殊奖励通常是针对与该奖项有关的团体或个体，从而导致在设定奖金计划时忽略了应当给予的目标。在特殊奖励的发放上，由于没有任何比例的约束，也没有将中主管对公司的贡献当作衡量指标（特别是只针对特定单位和人员的专项激励奖），领导在发放特殊奖励时很容易按照自己的印象和偏好来分配，导致公平性缺失；同时，任何一个项目取得的突破，都与各个方面的共同努力息息相关。然而在现行激励制度下，大多数合作性项目最终只有负责单位才可以获得奖励，若其他部门经理不主动提出与负责单位共同分配该奖励，则该小组将不会得到任何报酬。加之由于各合作单位在项目采办期间的旅行费用必须由其所在的部门自行承担，这就更容易导致合作单位员工产生不公平心理；各部门的协作意愿对今后各行业的协作是不利的。此外，大多数企业现行“面向中层管理人员和基层员工的绩效考核机制缺乏对高管的有效激励，而高管的契约化管理激励反过来又不覆盖中层管理人员”的管理结构，使得管理层员工激励操作起来十分复杂，中层管理者往往享受不到预期的激励结果，甚至会产生“分配不公平”心理导致“激励作用”适得其反。  第四，兑现激励不及时。物质类激励中的激励奖金发放是否及时，对激励对象的心理感受和工作态度有很大影响。以往，根据公司薪酬制度，一般在年度绩效薪酬的第二年第一季度兑现专项奖；但对实施薪酬“生产经营专项奖励”没有明确的时间规定，支付报酬的时间则相对随意，而对于任何能够满足特殊激励的工作成果，中高管必须在早期投入大量的时间和精力，这就意味着兑现激励的时点更加滞后了。 |
| 3.创新之处   1. 在案例选取上，现有文献大多对单纯的民营企业中高管激励机制与企业财务绩效之间的关系进行探讨，较少有针对国企改革背景下竞争性企业这一特殊群体进行研究，对国企改革背景下具有特殊经营管理特征的国有企业是否适用高管激励仍需进一步探索。因此本文选取的国企改革背景下竞争性国有企业样本数据可以对以往的研究进行实证研究补充，具有鲜明的时代特征。   （2）本文结合文献分析与实证案例，验证了当前中高管激励机制的改革现状与发展趋势（股权激励为主），并分析其现有激励存在的问题，据此得出了当前激励存在不足；再次，对其应实施的股权激励方案进行规划，提出了相关的建议。 |

|  |
| --- |
| 4.参考文献   1. Jiajun Sun,Huadong Ma. A behavior-based incentive mechanism for crowd sensing with budget constraints[P]. Communications (ICC), 2014 IEEE International Conference on,2014. 2. Kalle Grill. Incentives, equity and the Able Chooser Problem[J]. Journal of Medical Ethics,2017,43(3). 3. Taussing FW, baker W.S. American corporation and executives: A statistical inquiry[J]. Quarterly Journanl of Economics, 1925,(3):1-51. 4. Lambert R A., Larcker D F. An Analysis of the use of Accounting and Market Measures of Performance in Executive Compensation Contracts[J]. Journal of Accounting Research, 1987, 25(3): 85-255. 5. Canaralla, G. & Gasparyan, A. New insights into executive compensation and firm performance: Evidence from a panel of “new econmy” firms, 1996-2002. Manorial Finance, 2008,34(8):540-550. 6. Mcconnell J, Servaes H. Equity ownership and the two faces of debt [J]. Journal of Financial Economics, 1995, 39(1): 131-157. 7. Rosen. The Conflict between Managers and Shareholders[J]. NBER Working Paper, 2012: 35-40.Martin J. Conyon, Lerong He. Executive compensation and corporate Governance in China[J]. Journal of Corporate Finance, 2011(17): 1158-1175. 8. Ozgur Arslan-Ayaydin,Kris Boudt,James Thewissen. Managers set the tone: Equity incentives and the tone of earnings press releases[J]. Journal of Banking and Finance,2016,72. 9. Wang Wei. Managerial equity incentives withdrawal and corporate value of listed companies in China: Analyses based on institutional change perspective[P] .ICMSE,2013. 10. Faizul Haque, Collins G. Ntim. Executive Compensation, Sustainable Compensation Policy, Carbon Performance and Market Value[J]. 2020, 31(3):525-546. 11. Anup Agrawal, Tareque Nasser. Blockholders on Boards and CEO Compensation, Turnover and Firm Valuation[J]. 2019, 9(3):67. 12. 吕伟,李明辉.高管激励、监管风险与公司税负——基于制造业上市公司的实证研究[J].山西财经大学学报,2012,34(05):71-78. 13. 张原，龙瀚.高管激励、投资者情绪与真实盈余管理[J].财会月刊，2019(18):72-81. 14. 卜华,王云.基于 EVA 评价的国企高管薪酬激励研究[J].财会通讯,2018(02):30-33. 15. Tzioumis K. Why do firms adopt CEO stock options? Evidence from the United States[J]. Journal of Economic Behavior & Organization，2008，68(1): 100-111. 16. Kato H K，Lemmon M， Luo M，et al. An empirical examination of the costs and benefits of manager stock options: Evidence from Japan[J]. Journal of Financial Economics，2012，78(2): 435-461. 17. 黄群慧.地方国资国企改革的进展、问题与方向[J].中州学刊,2015(05):24-31. 18. 尹思源.国有上市公司高管激励对内部控制有效性影响研究[D].燕山大学,2019. 19. 李颖.管理层能力、高管激励与企业绩效[D].重庆财经大学,2019. 20. 孙多娇,闫珍丽.激励目标异质性与高管薪酬契约——来自国有企业分类的经验证据[J].北京工商大学学报(社会科学版),2022,37(02):59-72+113. 21. 罗华伟. 走出国有企业退出中国有资产流失的误区[J]. 福建论坛：人文社会科学版, 2005, (03):51-54. 22. 陈剑文. 当前国企改革动因及未来发展思路分析[J]. 企业改革与管理, 2016(24). 23. 杜运潮, 王任祥, 徐凤菊. 国有控股上市公司的治理能力评价体系——混合所有制改革背景下的研究[J]. 经济管理, 2016, 038(011):11-25. 24. 杨卫东.关于公益类国企改革的思考[J].党政视野,2016(10):41. 25. 杨卫东.关于商业类国有企业改革的思考[J].华中师范大学学报：人文社会科学版，2016（3）：40-46. 26. 柳学信.国有资本的公司化运营及其监管体系催生[J].改革，2015（2）：23-33. 27. 余晓遇.“混改”国企高管激励与企业成长性的关系研究[D].安徽大学,2020. 28. 徐瑞洁. 股权混合程度、高管激励与企业绩效的研究[D].首都经济贸易大学,2020. 29. 贺琳琳. 动态环境下高管激励、自主创新和企业绩效的关系研究[D].南京航空航天大学,2020. 30. 刘洋. 国企高管政治晋升激励与企业绩效[D].山东大学,2018. 31. 葛颖.国有控股上市公司高管薪酬与公司财务绩效关系的实证研究[D].成都: 西南财经大学, 2011. 32. 杨龙光，王擎．股权激励对我国上市公司财务绩效的影响研究一一来自A股市场的实证证据[J].投资研究，2013，32（08）：22-34 33. 魏刚.高级管理层激励与上市公司经营绩效[J].经济研究，2000（03）：32-39. 34. 袁伦.高管薪酬对企业绩效的影响研究[D].扬州大学，2012. 35. 朱清香、白雪敏.高管薪酬差距对公司业绩“倒 U 型”影响研究[J].财会通讯, 2013(6): 34-36. 36. 万梦婷. 混合所有制改革背景下高管激励与国有资产效率问题研究[D].四川师范大学,2018.   黄轶飞.国有企业高管激励对企业绩效的影响研究[J].中国集体经济,2015(10):90-91. |

|  |
| --- |
| 5.论文提纲  **1引言**  1.1研究背景及意义  1.1.1研究背景  1.1.2研究意义  1.2国内外研究现状  1.2.1有关国企改革的研究  1.2.2有关国企分类改革的研究  1.2.3有关高管激励与企业绩效关系的研究  1.2.4文献述评  1.3研究的思路与方法  1.3.1研究思路及内容  1.3.2研究方法  **2高管激励与企业财务绩效的理论分析**  2.1相关概念界定  2.1.1竞争性国企  2.1.2国企改革  2.1.3高管激励  2.1.4企业财务绩效  2.2相关理论基础  2.2.1委托-代理理论  2.2.2激励理论  2.2.3最优契约理论  **3竞争性国企混合所有制改革与高管激励现状分析**  3.1竞争性国有企业混合所有制改革实施情况  3.2竞争性国有企业高管激励现状  **4研究假设与实证研究**  4.1 研究假设  4.1.1 高管货币薪酬激励与企业财务绩效  4.1.2高管和高管团队的薪酬差距与企业财务绩效  4.1.3高管持股比例与企业财务绩效  4.1.4高管在职消费与企业财务绩效  4.2实证研究设计  4.2.1样本选取与数据来源  4.2.2实证模型的构建  4.2.3变量设计与说明  4.3 实证研究结果分析  4.3.1描述性统计分析  4.3.2 相关性分析  4.3.3 实证结果分析  4.4稳健性检验  **5总结与建议**  5.1研究结论  5.2 政策建议  5.2.1 探索多样化的激励形式  5.2.2 实施持续化的高管激励  5.2.3 构建差异化的薪酬体系  5.2.4 遵循激励与约束相结合  5.3 研究局限与展望 |