

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： 韩娜娜

资格证号： 91040314

专业名称： 企业经济学

拟定学位论文题目：高管薪酬对国有企业盈余管理的影响

报告日期： 2022.1.11

一、选题依据

|  |
| --- |
| 1.目的及意义  在我国，高管薪酬尤其是国有企业高管薪酬并不是完全市场化的结果。在2008年以前，我国国有企业中持续增长的高管薪酬问题引发社会广泛的质疑，之后国有企业高管薪酬一直受到政府部门的调控和管制。2009年，人力资源和社会保障部联合六部委出台了《关于进一步规范中央企业负责人薪酬管理的指导意见》，用以规范国企和金融行业管理人员的薪酬，目的在于建立国有企业高管薪酬与企业绩效和风险相联系的薪酬制度。2014年，针对中央直属企业高管的薪酬分配问题，专门出台了《中央管理企业负责人薪酬制度改革方案》，旨在通过对央企高管的薪酬规范继续深化国有企业改革并且调整社会收入再分配的目的。在一系列“限薪令”的背景下，国有企业高管薪酬机制显然会受到政策干预，与此同时是否会进一步影响到国有企业高管的盈余决策？换言之，基于高管薪酬契约的盈余管理动机是否会受到影响？  基于上述分析，本文在委托代理理论、契约理论、激励理论、信息不对称理论的基础上，考虑到目前我国国有企业高管薪酬普遍受到管制的背景下，通过规范研究和实证研究相结合，重点考察国有企业的高管薪酬对真实活动盈余管理活动的影响，并进一步探讨政治关联在其中的作用。  本文研究的现实意义主要体现在：（1）通过验证高管人员薪酬和盈余质量之间的相关关系，为企业制定薪酬激励制度提供依据。目前各企业仅以会计盈余数额作为高管获取报酬的依据，存在一定的缺陷，不利于企业盈余质量的提高。本文试图改善这一现状。（2）为政府相关部门制定政策提供合理的依据，例如可以对企业管理者的盈余管理行为加大惩治力度。企业经营状况出现问题时，高管为了获取高额报酬，会对报表进行粉饰，对企业盈余进行管理。为了更高的业绩，部分企业会对盈余进行管理，若能加大对这类企业的惩治力度，加大它们的违规成本，必然会抑制这种行为。（3）高质量的盈余有利于维护市场秩序的良好运转，从而有利于资本市场的健康发展。 |

|  |
| --- |
| 2.文献综述  2.1高管薪酬和企业盈余管理的相关研究  David L（2011）利用美国保险业管理偏差的直接测量方法来调查高管薪酬和公司治理对公司盈余管理行为的影响。研究发现，获得更高奖金和股票奖励的经理往往会做出有助于降低公司收益的保留决定。此外，文章还考察了公司董事会结构在减轻管理者准备金操纵行为方面的监控效果。发现：在存在特定董事会结构的情况下，管理者更有可能操纵准备金。 Bo Sun（2012）发现股票期权会导致严重的盈余管理问题时，公司通常会用股票期权来补偿高管。为了理解股票期权作为一种普遍的薪酬策略在实践中的应用，文章推导了公司股东与其经理之间的最优合同，后者做出了不可观察的努力，并且私下了解了经济收益以及他自己在管理收益方面的专业知识。在不同的公司治理制度下，最优契约具有解析特征。该模型表明，当公司治理较弱时，低于薪酬阈值的非活跃区域在经济上更为重要。该模型表明，虽然期权的使用会导致盈余管理激励，但在报告自由度和高管管理盈余能力的不确定性存在的情况下，期权是一种最优契约。模型结果与观察到的盈余管理水平与股票期权使用在时间序列和横截面上的正相关关系一致。  Park， KoEun（2017）研究了首席执行官（CEO）和高层管理团队（TMT）下一层高管之间的薪酬差距对通过真实活动操纵（RAM）进行盈余管理的影响。高管团队中薪酬差距较大的公司表现出更高的RAM，并且这种正相关关系是由短期薪酬驱动的。主要研究结果对所有管理激励措施的内生性进行了修正。对于同质行业的公司，薪酬差距与RAM之间的正相关关系不那么显著，而对于随后几年CEO更替的公司，这一关系更为显著。此外，巨大的薪酬差距与未来的低绩效有关。总的来说，高层管理团队的薪酬差距通过促进晋升到首席执行官职位的激烈竞争而增加了RAM。  Hsin，Yu，Tsun（2018）研究探讨了CEO薪酬结构对国内外盈利的影响。本研究调查了2001年至2004年间1393家上市和场外交易公司。研究结果表明，当首席执行官同时担任董事会主席时，首席执行官薪酬的设计并没有赋予海外收益较高的权重。相比之下，当首席执行官不是董事会主席时，首席执行官薪酬的设计会显著提高海外收益的权重。本研究是为数不多的研究之一，旨在探讨同时担任董事会主席的首席执行官对首席执行官薪酬构成的影响。调查结果表明，由于首席执行官同时担任董事会主席而产生的代理问题可能会影响外国收入对首席执行官薪酬的重要性。  Harakeh， Mostafa，El-Gammal， Walid，Matar， Ghida（2019）考察了英国富时350指数公司董事会中女性董事人数的外生增加对盈余管理和首席执行官激励薪酬之间关系的影响，使用了2007年至2015年间FTSE350英国上市公司的手工收集数据集。研究结果表明，盈余管理与CEO激励报酬之间存在正相关关系，而女性董事与盈余管理之间存在负相关关系。此外，研究结果表明，女性董事的存在对CEO激励薪酬有负面影响。最后，本研究的主要发现是，女性董事在盈余管理与CEO激励报酬之间的关联中起到调节作用。  罗宏，曾永良（2018）以2007~2015年我国沪深两市A股上市公司为样本，实证检验高管薪酬攀比的心理特征对企业避税行为的影响，研究发现：如果高管薪酬低于同行业可比公司高管薪酬的中位数越多，即高管进行薪酬攀比的动机越大，企业未来避税的程度就越高，且这种效应在国有控股企业中更为显著。避税路径检验结果显示，薪酬攀比会促使高管通过向下应计盈余管理而非向上应计盈余管理的方式影响企业避税，同时也发现高管薪酬攀比通过真实盈余管理影响企业避税的微弱证据。基于避税结果的检验发现，高管薪酬攀比强度越大，高管通过避税获取的在职消费就越多。上述证据表明，薪酬攀比心理是高管实施避税寻租的重要诱因。 李兰云，任国辉（2018）的研究表明：高管薪酬激励能够显著抑制真实盈余管理，且随着企业生命周期的推进，高管货币薪酬激励效果呈现出"U型"分布：成熟期激励效果最好，对真实盈余管理抑制作用最强，其次是淘汰期和增长期，导入期和衰退期的激励效果较差。因此，企业在选择货币薪酬激励的方式上，需结合自身所处生命周期，采用差异化的策略。 戴书松，李婵婵（2018）以我国A股上市公司为研究样本，从管理层人员的心理出发，探讨薪酬攀比对盈余管理的影响。此外，将微观企业所处的生命周期引入进来，探讨企业生命周期是否会对管理层人员薪酬攀比与盈余管理的关系产生影响。实证研究结果表明，管理层人员薪酬与同行业可比公司人员薪酬中位数相差越大，攀比心理越强，进行的盈余管理程度就越大且企业的生命周期会影响二者之间的关系。相比于成熟期，成长期和衰退期企业的管理层薪酬攀比心理对盈余管理的影响程度更大。  曹泽勇（2019）选取薪酬激励角度，研究发现高管薪酬与盈余管理之间存在倒U型关系，只有当薪酬超过盈余管理利益所得时，高管薪酬才会发生抑制作用，减少企业管理中的不当操作行为。 付宪涛（2019）以2009—2017年挂牌上市的国有企业为对象，以盈余管理程度作为会计信息质量的代理变量，探寻国企高管薪酬约束与会计信息质量的关系，研究发现国企高管薪酬约束越大，越可以降低盈余管理水平，从而提高会计信息质量。 刘红霞，孙雅男（2019）以我国A股上市公司2009—2017年的数据为样本，研究了企业历史亏损对高管薪酬水平的影响。研究结果发现：具有历史亏损"包袱"的企业高管超额薪酬支付程度更高。这是因为，一方面，历史亏损企业的分红约束会引发大股东的掏空行为，进而大股东会利用薪酬设计来赎买高管助力掏空；另一方面，分红约束加大了代理冲突，使股东更加关注业绩及其资本利得，导致高管更愿意选择盈余管理方式改变企业绩效水平，来满足股东投资回报要求，同时，也迎合了大股东的超额薪酬契约设计。进一步分组研究发现：在第一大股东持股比例低、股权制衡程度高的情况下，历史亏损企业的掏空行为更多；在高管持股比例低，高管业务素养程度低的情况下盈余管理更多。  王凤，杨斯悦，刘娜（2020）选取2008—2017年间中国沪深两市A股398家重污染行业上市公司的数据，共3387个平衡面板数据为样本，通过实证研究的方法阐释企业环境信息披露水平、高管特征以及真实盈余管理三者之间的相关关系。研究表明：企业环境信息披露水平与真实盈余管理呈显著正向关系，且存在滞后效应；而且，这种关系受到了高管特征变量的显著调节影响，即环境信息披露易被工具性地利用，高管层亦会借机进行真实盈余管理。进一步提出完善环境信息披露制度、增加强制性披露项目以及完善上市公司高管监督机制等建议。 朱滔（2020）基于"委托-监督-代理"的三层代理框架，根据国有企业普遍存在的董事长纵向双重任职现状，从董事长是否在上市公司领薪的视角，研究了国有企业董事长领薪安排对上市公司管理层薪酬激励的影响。研究发现：董事长在上市公司领薪能提高管理层薪酬-业绩敏感性，具有监督效应；董事长在上市公司领薪会增强管理层薪酬-公司规模敏感性，具有合谋效应；董事长在上市公司领薪显著降低了公司价值，合谋效应强于监督效应。进一步研究发现：监督效应会降低公司盈余管理，合谋效应会导致过度投资和过度负债。  钱红光，程熠琳（2021）以2015—2019年沪深主板上市民营企业为研究对象，分别实证研究了高管薪酬与真实盈余管理、真实盈余管理与审计费用的关系，并将三者放入同一研究体系中研究了高管薪酬的调节效应，结果表明：高管薪酬的提高可以抑制真实盈余管理；真实盈余管理与审计费用显著正相关；另外，高管薪酬会降低真实盈余管理与审计费用之间的相关性，因此，制定合理的薪酬机制十分必要。 何薇，施宣邑，常悦（2021）以2007—2018年中国A股上市公司数据为样本，分别从高管薪酬制度及CEO特征出发，讨论高管薪酬差异对企业真实盈余管理程度的影响以及CEO双职性对该影响的调节效应。研究发现，高管的薪酬差异与企业真实盈余管理程度间存在显著的负相关关系。同时，CEO与董事长双职合一对高管薪酬差异与企业真实盈余管理程度间关系存在显著的负向调节效应。  2.2 政治关联与高管薪酬相关研究  Fan等（2007）学者发现，两者间存在正向关系，当公司高管拥有此联系时，他们会更加倾向于给自己支付较高的酬劳。随着研究的进一步深入，学者们发现对于性质不一样的企业受到政治关联的影响是存在差异的，将政治关联对薪酬方面产生的影响置于不同产权性质的企业中进行考虑，并具体探究了对薪酬、薪酬业绩敏感性以及薪酬粘性的影响。例如，shujun Ding等（2014）通过对中国上市公司的研究，发现在非国有企业中，那些具有政治关联背景的高层管理人员更容易取得高于不具有这种背景的高管的薪酬，即超额薪酬。唐松等（2014）也是从不同产权性质的角度分析两者的关系，以除金融类企业以外的2001年至2011年A股上市公司为样本，发现政治关联是影响薪酬高低的重要因素，会使高管获取较高薪酬，即高管通过与政府建立联系提高了自身的薪酬水平，获取了过度薪酬，并且当国有企业的终极控制人为中央政府时，会加重高管过度薪酬问题。黄新建等（2014）学者则仅考虑对民营企业的影响，也发现二者是正相关关系，并且这种关系会受到制度环境的影响，即较差的制度环境会强化二者间的正向关系。  修浩鑫，张炳发，张文静（2018）选取2012-2015年创业板上市公司作为样本，探讨股权制衡、政治关联对薪酬业绩敏感性的影响。结论表明：股权制衡可以显著地提高薪酬业绩敏感性，政治关联对薪酬业绩敏感性具有促进作用；深入分析发现，在具有政治关联的企业中，股权制衡可以更加显著地提升薪酬业绩敏感性。  李传军，王俊杰（2018）以2010-2015年在沪深证券交易所上市的民营企业为样本，实证检验了高管薪酬与应计盈余管理的关系，并进一步用分层回归法探讨了政府官员类政治关联、代表委员类政治关联对高管薪酬与盈余管理关系的调节效应。实证结果表明：高管薪酬显著负向影响应计盈余管理；政府官员类政治关联会强化高管薪酬对盈余管理的抑制作用，而代表委员类政治关联没有显著的调节效应。  况学文，王靖茹（2018）以2007~2016年我国A股上市公司的数据为样本，实证检验客户集中度与高管薪酬之间的关系。结果表明：客户集中度与高管薪酬之间存在显著负相关关系，且这种负相关关系是由于大客户的"财务困境效应"导致的。进一步研究发现，产权性质不同，客户集中度对高管薪酬的影响存在异质性，只有在非国有控股企业中客户集中度与高管薪酬显著负相关。  武立东，范家瑛，王凯（2019）基于2006-2016年国有控股上市公司数据，实证检验了民营股东派驻董事与高管薪酬之间的关系。研究发现，民营股东派驻董事的公司，其高管都获得了较高的薪酬；进一步将民营股东派驻董事引起的高管薪酬增长分为经济激励动机的薪酬增长和政治联盟动机的薪酬增长发现，出于经济激励动机的高管薪酬增长对企业绩效具有显著的积极作用，而出于政治联盟动机的高管薪酬增长则对企业绩效具有显著的消极作用。  程博（2020）以非营利组织高管薪酬与业绩关系为切入点，考察非营利组织高管薪酬业绩敏感性如何因政治因素差异而有所不同，并以2005—2013年中国社会组织网所披露的基金会为研究样本，实证检验政治因素对非营利组织高管薪酬业绩敏感性的影响。研究发现，我国基金会高管薪酬与业绩之间存在较强的敏感性，并且这一现象在无政治关联的基金会、设立基层党组织的基金会中更为明显。  朱守梅（2019）以中国沪深A股上市公司2007～2016年数据为样本，分析并检验高管个人的社会资本对其薪酬的影响。结果发现，上市公司高管的社会资本与高管薪酬之间存在显著的正相关关系，高管社会资本会提高薪酬业绩敏感性。研究结论不仅为分析高管社会资本的作用提供了重要依据，也为高管薪酬的影响因素提供了人际网络层面的经验证据。  王修华，谷溪（2020）研究发现：客观存在于制造业企业中的成本粘性是引发高管薪酬粘性的重要成因，CEO薪酬粘性现象并非仅仅是奖优不惩劣，而是对CEO承担系统性风险的合理补偿。此外，政治关联是民营制造业企业降低经营风险、减少成本粘性进而抑制薪酬粘性的重要方式。然而，随着新型政商关系的推进，政治关联对于公司"成本粘性—薪酬粘性"的影响被削弱。研究拓展了现有关于CEO薪酬粘性成因的分析框架和经验证据，同时也为实践中的制造业企业CEO薪酬安排提供了新的思路。  刘银国，陈晨（2020）以具有海外背景的高管与其薪酬之间的关系为研究对象，通过理论分析提出了海外背景高管与薪酬的关系假设。运用stata14.0软件分析对2015-2017年创业板数据分析，研究结果表明，高管的海外背景与薪酬之间有显著的正相关关系，高管的海外背景在无政治关联的企业内具有更强的作用，且高管的海外经历会可以显著提高企业绩效。  何凤平，汪明娟，盛燕妮（2020）选取2012-2018年的财务数据，研究A股上市公司的高管薪酬粘性的存在性和政治关联对高管薪酬粘性的影响，根据迪博指数的高低，将数据分为两组，衡量内部控制变量对政治关联和高管薪酬粘性的调节效应。研究发现，政治关联能够大大增强高管薪酬的粘性，而在内部控制的监督作用下，政治关联对高管薪酬粘性的增强作用减弱，高管薪酬粘性降低。  2.3 政治关联与企业盈余管理的相关研究  薛宏刚，王典，何乔（2017）将企业股价崩盘影响因素研究的视角引入企业政治关系的层面，以2009-2012年间于创业板上市的企业为样本，进行政治关联对企业股价崩盘风险影响作用的考察以及基于盈余管理角度的影响机制分析。研究结果表明：政治关联存在股价崩盘效应，其与企业股价崩盘风险间显著正向相关，提高了企业股价崩盘的概率；创业板企业政治关联对股价崩盘风险的影响存在部分的实际盈余管理路径和完全的应计盈余管理路径，表明政治关联为企业提供了盈余操控空间，使得企业财务信息质量风险加剧，为企业股价未来崩盘埋下隐患。  董维明，葛晶，黄谦（2018）研究发现：外部经理人市场主要通过间接效应抑制企业盈余管理；我国当前市场中的声誉机制存在扭曲，导致其对盈余管理的直接效应无效；国有企业特殊的任命式经理人选拔制度，导致声誉机制和流动机制不完善，表现为外部经理人市场对国有企业盈余管理影响不显著；经理人市场对真实盈余管理的抑制程度要大于应计盈余管理。  李澍（2019）研究发现，市场化改革速度与公司盈余管理呈正U型关系。在进一步区分产权性质后，发现上述正U型关系只显著存在于非国有企业中。进一步对非国有企业样本按是否具有政治关联分组后，发现正U型关系只显著存在于无政治关联的非国有企业组中。这一结果表明，渐进式的市场化改革有利于提高非国有无政治关联企业的会计信息质量，当市场化改革过快时，上述企业有动机通过提高盈余管理水平，以应对由此引发的契约风险。而国有企业和有政治关联的民营企业可能因更加稳固和富有业绩弹性的薪酬和债务契约，其盈余管理水平对过快的市场化改革速度反应不敏感。  曹畅，余福海（2020）通过对2014～2018年中小板民营上市公司进行调查统计，实证分析政治关联与民营企业盈余管理的相关性。研究结果表明：政治关联与民营企业的应计盈余管理呈负相关，与真实盈余管理呈正相关；政治关联能减弱民营企业的应计盈余管理水平，促进民营企业转向真实盈余管理；企业规模对政治关联与民营企业盈余管理的关系具有调节效应。  2.4 研究综述  通过以上的梳理文献可以发现，对于政治关联的相关研究较多是围绕企业高管是否具有政治联系、政治背景等方面展开，并重点对于他们的任职经历进行关注，而忽视了党组织参与这一重要的方式。从国内外现有的文献中也可以看出，关于党组织对企业影响的关注还比较缺乏。在我国，党组织的参与具有制度保障，我国的相关法律法规等赋予了其参与的主体资格，再考虑到我国特色的政治制度，就使得研究党组织参与到企业管理中将会产生怎样的影响具有重要意义，因此有必要进一步深入地开展研究。  对于党组织、高管薪酬以及盈余管理问题这三个方面，鲜有文献将三者联系在一起进行研究。通过对文献的浏览我们发现近些年来一直存在一个被社会所关注的热点话题，那就是薪酬问题，尤其是部分国企中高管薪酬过高。薪酬问题关系到社会的公平，影响着社会稳定，因此社会各界对此广泛关注。对于薪酬问题，国家也相应出台了一系列政策对国企高管的薪酬加以管制。张泽南（2014）以国家2009年颁布的“限薪令”为研究切入点，实证研究表明该项政策产生了一定的效果、发挥了积极的作用，尤其是对高管薪酬粘性、超额薪酬方面产生了显著的抑制作用，进一步还验证了限薪令通过影响薪酬，进而使高管的盈余管理活动被一定程度抑制。基于以上分析，本文的研究将选取政治关联的不同视角——党组织参与公司治理。考虑我国独特的制度背景以及党组织会影响到政府行为，我们相信党组织参与到企业治理中会对高管薪酬以及薪酬动机诱发的高管盈余管理行为产生影响。 |

二、研究方案

|  |
| --- |
| 1.论证方法及数据来源  （1）文献研究法  在学术网站上搜集与高管薪酬影响企业盈余管理相关的文献资料，将从各方搜索到的文献进行归类，从而可知道目前来自不同国家的学者们研究的情况。在相关理论的基础上进行理论分析，为后面的实证分析做好准备。  （2）实证研究法  利用实证分析软件，对从数据库中获得的、本文可以用来进行研究的A股上市国有企业为样本进行一系列的实证分析，结合理论分析，通过实证研究证实高管薪酬、政治关联对企业盈余管理影响的相关假设，并进行稳健性检验，使得结论更加准确和具有可信性。  （3）定性与定量结合的分析法  使用定性分析法，是对不同变量之间不同关系或者不同变量之间的互相影响进行主观上的讨论，并为接下来的其他分析如定量分析提供一个文字上的支持。本文就先对高管薪酬及盈余管理或与其相关的概念做出了解释，从各个角度去分析企业的高级管理人员从企业获得的薪酬是如何作用于、且是怎样影响到其进行的企业盈余管理行为的。使用定量分析法，是通过前述定性分析，选取研究上市国有企业高管薪酬影响盈余管理的样本数据，利用可以进行研究的软件对这些样本进行分析，从而可以将研究内容进行量化，检验提出的研究假设。  论文以沪深两市A股国有上市公司为研究对象，样本研究区间为2010年至2020年。因为中国的股权分置改革是自2005年5月伊始的，2006年末基本完成了绝大部分企业的改制程序。自1978年以来，国有企业高管的薪酬一直受到国家的重点关注和严格把控，在不同的市场化阶段，调控的目标和程度有所不同。样本研究区间选择从2010年开始，则可以在一个更为真实的资本市场定价机制和供求关系下，观测到变量间的相互关系。论文的主要数据样本约7126个，均来自于CSMAR数据库，和Wind金融数据库。  样本的筛选遵循以下原则：（1）由于金融行业的独特性，剔除金融类上市公司；（2）剔除当年IPO的公司；（3）剔除ST和\*ST的公司；（4）剔除研究期间内，财务数据缺失的公司。 |
| 2.核心观点  （1）高管薪酬约束与盈余管理具有显著的正向相关关系。  具体表现为对高管薪酬的约束越大，就越能抑制管理层进行盈余管理的程度。国内已有学者对此关系进行过检验和证明，并得出了较为一致和稳健的结论。  （2）政治关联在高管薪酬对国有企业盈余管理的影响中起到调节作用  政治关联能够对国企高管薪酬产生限制的基础上影响企业盈余管理，薪酬是诱发高管人员实施盈余管理的动机，这与陶燕（2018）等学者的观点相一致。企业内党组织成员通过与公司董事会、监事会以及管理层人员的交叉任职，有效限制了高管的薪酬水平，并进一步弱化了高管由薪酬激励而引发的盈余管理行为，表明党组织参与公司治理有着重要意义，在企业中发挥着不可替代的作用。 |
| 3.创新之处  研究角度的创新，在政治关联变量的选取上，从新的角度研究高管薪酬与盈余管理行为，即探讨在有党组织参与的情形下，是否会通过对薪酬的影响进而对高管薪酬动机诱发的盈余管理活动产生制约效果。 |

|  |
| --- |
| 4.参考文献   1. David L. Eckles,Martin Halek,Enya He,David W. Sommer,Rongrong Zhang.731-760 Earnings Smoothing, Executive Compensation, and Corporate Governance: Evidence From the Property-Liability Insurance Industry[J].The journal of risk and insurance,2011,78(3):761-790. 2. Bo Sun.Corporate governance, stock options and earnings management[J].Applied economics letters, 2012,19(1/3):189-196. 3. Park, KoEun.Pay disparities within top management teams and earning management[J].Journal of accounting and public policy,2017,36(1):59-81. 4. Hsin Chien,Yu-Ju Chen,Tsun-Jui Hsieh.Ceo compensation and earnings sensitivity: a perspective from ceo duality[J].Global journal of business research,2018,12(1):1-13. 5. Harakeh, Mostafa,El-Gammal, Walid,Matar, Ghida.Female directors, earnings management, and CEO incentive compensation: UK evidence[J].Research in international business and finance, 2019, 50(12):153-170. 6. 罗宏,曾永良.高管薪酬攀比与企业避税[J].中南财经政法大学学报,2018(02):3-13+158. 7. 李兰云,任国辉.企业生命周期阶段、高管薪酬与真实盈余管理[J].财会通讯,2018(09):48-51+82. 8. 戴书松,李婵婵.企业生命周期、攀比心理与盈余管理[J].财会通讯,2018(12):47-50+129. 9. 曹泽勇.高管薪酬对盈余管理的影响[J].现代经济信息,2019(08):266. 10. 付宪涛.国有企业高管薪酬约束与会计信息质量分析[J].轻工科技,2019,35(11):123-124+198. 11. 刘红霞,孙雅男.企业历史亏损会影响高管薪酬水平吗?[J].经济管理,2019,41(12):105-122. 12. 王凤,杨斯悦,刘娜.企业环境信息披露水平、高管特征与真实盈余管理[J].统计与信息论坛,2020,35(05):93-103. 13. 朱滔.国有企业董事长领薪安排与管理层薪酬激励——基于“委托-监督-代理”三层代理框架的研究[J].当代财经,2020(07):124-137. 14. 钱红光,程熠琳.我国上市民营企业的高管薪酬、真实盈余管理与审计费用相关性实证研究[J].特区经济,2021(01):126-130. 15. 何薇,施宣邑,常悦.高管薪酬差异对企业真实盈余管理影响研究——基于CEO双职性的实证证据[J].财会通讯,2021(13):54-57. 16. Fan,J.，T.J.Wong and T.Zhang，2007，Politically-connected CEOs,Corporate Governance and Post-IPO Performance of China's Partially Privatized Firms[J].Journal of Financial Economics，84（2），pp.330-357. 17. shujun Ding,Chunxin Jia,Craig Wilson,Zhenyu Wu:Politi cal connections and agency conflicts:the roles of owner and manager political influence on executive Compensation[J].Review of Quantitative Finance and Accounting.2014. 18. 唐松，孙铮。政治关联、高管薪酬与企业未来经营绩效[J].管理世界，2014（05）：93-105+187-188. 19. 黄新建，李晓辉。政治关联、高管薪酬与企业绩效一一基于民营上市公司的经验研究[J].软科学，2014,28（11）：6-9+14. 20. 修浩鑫,张炳发,张文静.股权制衡、政治关联对高管薪酬业绩敏感性的影响——基于创业板上市公司OLS分析[J].武汉商学院学报,2018,32(01):80-84. 21. 李传军,王俊杰.政治关联、高管薪酬与盈余管理——基于民营上市公司的实证分析[J].齐鲁工业大学学报,2018,32(02):73-80. 22. 况学文,王靖茹.产权性质、客户集中度与高管薪酬——基于我国A股上市公司的经验证据[J].金融与经济,2018(06):67-72. 23. 武立东,范家瑛,王凯.民营股东派驻董事、高管薪酬与企业绩效[J].东岳论丛,2019,40(01):143-154. 24. 程博.政治特征对非营利组织高管薪酬业绩敏感性的影响——基于实证分析[J].重庆工商大学学报(社会科学版),2020,37(01):53-65. 25. 朱守梅.基于公司业绩的高管社会资本与高管薪酬关系研究[J].河南财政税务高等专科学校学报,2019,33(02):35-40. 26. 王修华,谷溪.CEO薪酬粘性成因再探——基于民营制造业上市公司的实证分析[J].重庆大学学报(社会科学版),2020,26(04):93-111. 27. 刘银国,陈晨.海外背景对高管薪酬的影响——来自创业板上市公司的证据[J].青岛大学学报(自然科学版),2020,33(03):110-114. 28. 何凤平,汪明娟,盛燕妮.政治关联、内部控制与高管薪酬粘性[J].唐山师范学院学报,2020,42(05):98-104. 29. 薛宏刚,王典,何乔.企业政治关联对股价崩盘风险的影响——基于盈余管理的中介机理分析[J].商业研究,2017(11):109-116. 30. 董维明,葛晶,黄谦.外部经理人市场对企业盈余管理影响的实证研究[J].数量经济技术经济研究,2018,35(05):112-127. 31. 李澍.市场化改革速度对盈余管理的影响研究——来自我国资本市场的证据[J].技术经济与管理研究,2019(12):70-74. 32. 曹畅,余福海.政治关联与民营企业盈余管理关系的实证研究[J].预测,2020,39(06):17-24. |

|  |
| --- |
| 5.论文提纲  题 目：高管薪酬对国有企业盈余管理的影响  主题词：高管薪酬，国有企业，企业盈余管理   1. 绪论    1. 研究背景与意义       1. 研究背景       2. 研究意义    2. 研究内容与方法       1. 研究内容       2. 研究方法    3. 研究框架 2. 文献综述    1. 高管薪酬和企业盈余管理的相关研究    2. 政治关联与高管薪酬相关研究    3. 政治关联与企业盈余管理的相关研究    4. 研究综述 3. 相关概念与理论基础    1. 概念界定       1. 高管薪差       2. 盈余管理    2. 理论基础       1. 委托-代理理论       2. 契约理论       3. 激励理论       4. 信息不对称理论    3. 研究假设       1. 高管薪酬对国有企业盈余管理的影响关系       2. 政治关联在高管薪酬对国有企业盈余管理的影响中起到调节作用 4. 高管薪酬对国有企业盈余管理影响的实证分析    1. 样本的确定与数据来源    2. 变量确定    3. 模型的确定    4. 实证分析       1. 模型的检验       2. 相关性分析       3. 回归分析       4. 稳健性检验 5. 结论及建议    1. 结论    2. 建议 |