

**研究生学位论文开题报告**

学位级别 硕士

学科专业 会计

姓 名 李梦园

指导教师 吴建刚

入学年月 2016年9月

填表日期 2017 年 4 月 28日

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 任务来源 | **自选** | | 校项目  编号 | | |  | | 经 费 | |  |
| 课题名称 |  | | | | | | | | | |
| 论文题目  或  选题范围 | **华为绩效管理研究——基于股权激励的视角** | | | | | | | | | |
| 阅读文献  情 况 | 国内文献 13 篇 | | | 开题日期 | | | 2017.4.28 | | | |
| 国外文献 6 篇 | | | 开题地点 | | | 管理学院 | | | |
| 1. **研究背景**   伴随着全球化、信息化时代的到来，企业之间的竞争愈演愈烈。而在经历2008年全球金融危机，一大批企业破产倒闭后，存活下来的企业更加深刻认识到只有具有核心竞争力，才能在剧烈变化的经济环境中立于不败之地。提升核心竞争力已成为每个企业都必须考虑的问题。绩效管理作为企业管理的重点，能够极大的激发员工积极性、发掘员工潜力，进而使员工的能力得到提升，因此绩效管理的有效推行是企业能否在激烈的市场竞争中取得成功的关键，绩效管理提升企业核也竞争为的作用不容忽视。绩效管理己被许多企业进行了探索与尝试，并日益成为企业管理中不可缺少的一环。  激励效应作为绩效管理的主要影响因素之一，具有十分重要的地位，而激励机制的设计与优化更是绩效管理中非常重要的环节。激励是指组织通过设计适当的外部奖酬形式和工作环境，以一定的行为规范和奖惩措施，借助信息沟通来激发、引导、保持和归化组织成员的行为，以有效实现组织及其成员个人目标的系统性活动。激励理论是行为科学中用来处理需要、动机、目标和行为之间关系的核心理论，是绩效评价理论的重要依据，它有效解释了绩效评价能促进组织业绩提高的原因，为设计激励机制提供了指南。  随着公司股权的日益分散和管理技术的日益复杂化，世界各国的大公司为了合理激励公司管理人员，创新激励方式，纷纷推行了股票期权等形式的股权激励机制。股权激励是一种通过经营者获得公司股权形式给予企业经营者一定的经济权利，使他们能够以股东的身份参与企业决策﹑分享利润﹑承担风险，从而勤勉尽责地为公司的长期发展服务的一种激励方法。不同的企业面临的激励问题不尽相同，如何利用好股权激励，实现员工和企业绩效的最大化，是我们不断探讨的话题 。  本文所选取的华为作为案例研究对象，从股权激励角度对华为的绩效管理进行分析研究，探究华为的股权激励是如何实施的，其股权激励对其公司绩效带来了哪些影响。   1. **研究意义**   理论意义：  通过对华为公司股权激励角度对华为的绩效管理进行探讨，拓展现有的股权激励理论。  实践意义：  华为公司的股权激励制度，在华为公司成长过程中起到了关键性的作用，为其他企业的股权激励制度提供可借鉴的意义。   1. **国内外研究概况**   研究股权激励制度的文献比较丰富，从股权激励制度研究的内容来看，主要集中在股权激励制度与公司业绩关系的研究上，分为股权业绩正相关论、股权业绩无关论和股权业绩综合论。  正相关论。股权-业绩正相关论是指股权激励与公司业绩之间具有正相关性，实施股权激励制度能够对公司业绩带来正面的影响。Larker(1983)通过研究授予经理人员股票期权的公司业绩变化发现，公司的业绩呈现超正常的增长，证明了股权激励与公司股价具有相关性；Ka Plan(1989)统计了多家持有股权公司的经营业绩，发现在高管人员融资收购(MBO)之后，公司价值显著增加，证明了股权与业绩具有相关性。Meehan(1995)通过对美国 1979-1980 间工业企业的数据进行分析，得出股权激励制度的实施可以促进企业价值的增长，也就是说它们之间存在着正相关关系。Berger(2005)以期权作为分类标准，观察不同企业业绩的变化，发现企业业绩与经理层持股比例有关，持股比例越大，业绩越好，从而持股数量的角度说明股权激励制度与业绩具有正相关关系。正相关论。刘国量、王加胜(2000)以 1999 年沪深两市的上市公司的数据作为研究样本，运用最小二乘法进行回归分析，得出随着经营者持股比例的提高，公司的业绩也随之出现增长；张晖明、陈志广(2002)以 2000 年沪深两市上市公司的数据作为研究样本，得出股权激励制度的实施比例与经营者报酬具有正相关关系，随着持股比例的增长，经营者获得的报酬也随之提高，而当时经营者报酬是以公司的业绩为依据的，也就是说只有业绩提高了，经营者报酬才会提高，因此得出，股权激励制度可以促进公司业绩的增长；邱世远、徐国栋(2003)运用非参数检验的方法，对两种极端的持股比例进行研究，得出股权激励制度的实施可以显著影响公司价值，公司的业绩随着持股比例的提高而增大；周建波、孙菊生(2003)通过对2002年上市公司的股权结构进行考察，发现公司的发展能力决定着股权激励制度与公司业绩的关系，当公司发展能力越强时，股权激励制度与公司业绩的关系越显著，当公司发展能力越弱时，两者之间的关系越不显著；曹凤岐(2005)在对股权激励制度的缺陷进行研究时发现，实施股权激励制度的企业很少存在人员薪酬滞后的现象，从侧面证明了公司业绩与股权激励制度具有正相关关系。  无关论。股权-业绩无关论是指股权激励制度与公司业绩之间没有相关性，实施股权激励制度不能对公司业绩带来影响。Deserts 和 Lehn(1985)对股权激励制度的研究较早，他们统计了美国511家上市公司的持股比例和业绩，发现无论持股比例如何变化，公司的业绩并不随其改变，但却发现影响公司价值的是公司的投资情况。Jensen 和 Murphy(2000)选取 73 家制造业企业进行了研究，这73家企业分别是 1969-1983年业绩排名较好的，通过研究发现股权激励制度在某种程度上可以影响公司的价值，但是这种影响微乎其微，基本可以忽略。魏刚(2000)选取了816家上市公司，根据1998年公司公布的年报数据，进行相关性检验，发现公司的净资产收益率与股权激励制度实施情况没有显著的相关性，因此，他认为股权激励制度本质上是一种分发福利的方式，不能促进公司业绩的增长；陈湘永等(2000)从股权结构的视角对上市公司的统计发现，股权结构不能影响公司业绩；袁国良、王怀芳、刘明(2000)以持股比例为解释变量，以公司净资产收益率作为被解释变量，对50家上市公司进行了研究，发现两者不存在明显的线性关系，除此之外，他还将研究对象分为国家控股和非国家控股，发现即使是以非国家控股企业为研究对象，股权激励制度也不能促进企业业绩的增长；徐二明、王智慧(2000)以 1998年100家上市公司为研究对象，分析了股权激励与企业业绩之间的关系，发现企业业绩与公司股权激励制度的实施无关；高明华(2001)采用相关性分析检验的方法，对管理层股权激励制度与公司绩效的关系进行研究，发现管理层股权激励制度与公司的业绩基本无关。刘英华(2003)对1999年上市公司数据进行研究，发现经营者与持股比例之间没有明显的区间效应；向朝进、谢明(2003)对 2001年110家上市公司进行回归分析，发现经理人股权比例对企业价值不存在显著影响。胡铭(2003)对1996年之前上市的所有公司进行研究，发现股权激励制度与公司业绩不存在显著关系；程仲鸣、王海兵等(2010)对伊利股份进行了研究，分析股权激励制度在伊利股份发展中的作用，以2008-2010伊利股份业绩为衡量指标，发现股权激励制度实施期间，公司的业绩并没有出现较大变化，而且从二级市场股价来看，也没有出现较大的增长，因而，股权激励并没有表现出利益趋同效应。  综合论。综合论是指股权激励制度与公司业绩之间存在着不确定的关系，这种关系随着经营者持股比例的不同而发生变化，但变化的趋势并不确定。一些学者认为，公司的业绩与经营者持股比例呈现出同向变化的关系，提高经营者持股比例可以提升公司的业绩。Murk，Heifer和Vishnu(1988)从1980年美国《财富》500强中选取了371家公司，对其中部分企业进行了统计，将经营者持股比例设为解释变量，将托宾Q值设为被解释变量，然后对两者进行回归分析。通过回归分析发现，经营者持股比例确实能够影响企业的业绩，并出现业绩与经营者持股比例呈现阶段性变化，当经营者的持股比例在25%以上和5%之间时，业绩与持股比例呈正向变化；但是当持股比例在 5%-25%之间时，业绩却随着持股比例的升高而降低，这种非单调线性关系是综合论的体现。另一部分学者，Me Connell和Serve S(1990)选取了2266家公司作为研究对象，其中1976年的有1173 家，1986年的有1093家，运用二次回归模型分析法，得出内部人持股比例与公司托宾Q值存在着一定的关系，这种关系的结构类似大写字母U。当内部持股比例在40%-50%之间时，托宾Q值随着持股比例的提高而增长，当内部持股比例在50%以上时，托宾 Q值随着持股比例的提高而降低。后来又有学者根据时间、地区不同进行划分，但是研究的结论基本一致。李增泉(2000)通过对1988年当年上市的公司进行调查统计，发现虽然公司业绩与股权激励制度之间没有明显的对应关系，但是如果按照股权激励比例进行划分，然后再观察两者之间的关系时，发现当持股比例较大时，公司业绩与股权激励制度存在着明显的对应关系，股权激励比例越高，公司的净资产收益率也随之提高；因此，李认为当经营者的股权激励达到一定比例后，股权激励的影响还是显著的。吴淑混(2008)对2004-2006年间的上市公司数据进行了统计，发现公司业绩受到持股比例、股权集中等影响；张宗益、宋增基(2009)选取了1997年前的129家上上市公司进行研究，发现股权激励制度与公司业绩之间存在着曲线关系，激励水平的提高，使得公司业绩出现先降低后增长的现象   1. **主要研究内容和具体研究思路设想**   **1.研究内容**  第一部分是绪论，主要介绍本文的选题与研究方面的大体框架与文献综述，回顾了国内外关于绩效管理与股权激励的研究现状。  第二部分是理论基础，介绍了绩效管理与股权激励相关的理论。  第三部分介绍华为不同发展阶段股权激励的情况并展开分析。  第四部分采用华为的绩效量化指标评价股权激励的效果。  第五部分将华为的股权激励实施的情况与对比中兴的进行对比，并对其绩效进行对比分析。  第六部分得出本文的结论。  **2.研究思路**  本文首先对绩效管理与股权激励相关理论文献进行综述；阐述了绩效管理与股权激励的相关理论，描述了华为公司股权激励制度的发展历程，在此基础上，总结了华为公司股权激励制度的特点，分析了华为公司股权激励制度成功的原因，通过绩效评价华为公司股权激励的效果；最后通过对华为和中兴通讯公司股权激励制度的实证研究，说明华为公司股权激励制度的有效性。总结了华为公司股权激励制度的成功之处，为我国其他企业提供借鉴，并总结出我国未来股权激励制度发展的趋势和方向。   1. **创新点与不足**   **1.本文的创新之处在于：**  研究视角新颖。华为是中国最具有全球竞争力的企业之一，它成功的因素有很多，绩效管理就是其中之一，本文选取股权激励视角，对华为不同阶段的研究股权激励方案进行研究，并以企业绩效进行评价。  **2.本文的不足之外在于:**  华为是非上市公司，所能获取的资料有限，本文研究都是基于前人的文献以于华为官方网站公布的资料，因而所作的分析难免有不当之处。  **参考文献**   1. Anup Agrawal, Charles R. Knoeber. Firm Performance and Mechanisms to Control Agency Problems between Managers and Shareholders [J]. The Journal of Finance. 1996, 31 (3):377-397 2. Bebchuk L,Fried J. How to Tie Equity Compensation to Long-Term Results [J]. Journal of Applied Corporate Finance.2010, 22 (1):99–106 3. Brandes P., Dharwadkar R., Lemesis V. Effective employee stock option design:Reconciling stakeholder, strategic, and motivational factors [J]. The Academy of Management Journal. 2003, 17 (1):77-95 4. Chenchuramaiah T.Bathala. Determinants of Managerial Stock Ownership: The Case of CEOs [J]. Financial Review. 1996, 31(1):127–147 5. Stephen G. Sapp. The Impact of Corporate Governance on Executive Compensation [J]. European Financial Management. 2008, 14 (4):710–746 6. Volker Laux. On the benefits of allowing CEOs to time their stock option exercises [J]. The RAND Journal of Economics. 2010, 41(1) :118–138 7. 曹阳. 股权激励模式的比较与分析[J]. 企业活力,2009,(06):14-17. 8. 陈宏辉,贾生华. 企业利益相关者的利益协调与公司治理的平衡原理[J]. 中国工业经济,2005,(08):114-121. 9. 陈仕华,郑文全. 公司治理理论的最新进展:一个新的分析框架[J]. 管理世界,2010,(02):156-166. 10. 黄洁,蔡根女. 股权激励效果和影响因素经验分析——基于两《办法》出台后实施股权激励的上市公司数据[J]. 华东经济管理,2009,(03):111-116. 11. 李维安,刘绪光,陈靖涵. 经理才能、公司治理与契约参照点——中国上市公司高管薪酬决定因素的理论与实证分析[J]. 南开管理评论,2010,(02):4-15. 12. 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,(01):68-75+96. 13. 孙健,卢闯. 高管权力、股权激励强度与市场反应[J]. 中国软科学,2012,(04):135-142. 14. 王传彬,崔益嘉,赵晓庆. 股权分置改革后上市公司股权激励效果及影响因素研究分析[J]. 统计与决策,2013,(02):183-186. 15. 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,(01):24-32. 16. 叶继英,张敦力. 控股股东、高管股权激励与现金股利政策[J]. 财经问题研究,2014,(02):60-66. 17. 张敦力,阮爱萍. 股权激励、约束机制与业绩相关性——来自中国上市公司的经验证据[J]. 会计与经济研究,2013,(01):3-12. 18. 周仁俊,高开娟. 大股东控制权对股权激励效果的影响[J]. 会计研究,2012,(05):50-58+94. 19. 宗文龙,王玉涛,魏紫. 股权激励能留住高管吗?——基于中国证券市场的经验证据[J]. 会计研究,2013,(09):58-63+97. | | | | | | | | | | |
| 起止日期 | 论文工作进度（主要内容、完成要求） | | | | | | | | | |
| 2017.5- 2017.7  2017.8- 2017.11  2017.12- 2018.2  2018.3- 2018.4 | 完成相关理论的文献整理。研究绩效管理理论与股权激励理论。  对已有的文献进行分析，对华为各阶段的股权激励分析研究。  征求各方面意见，对论文的初稿进行修改，完成第二稿。  对论文二稿进行细致的检查，对文字数据等细节进行完善，准备答辩。 | | | | | | | | | |
| 论文阶段完成日期 | 文献调研完成日期 |  | | | 论文实验完成日期 | | | |  | |
| 撰写论文完成日期 |  | | | 评议答辩完成日期 | | | |  | |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 导  师  评  语 | 导师签名： 年 月 日 | | | |
| 评主  议要  小成  组员 | 姓 名 | 职 称 | 姓 名 | 职 称 |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
| 评  议  小  组  意  见 | 评议小组负责人签名： 年 月 日 | | | |
| 教意  研  室见 | 主任签名： 年 月 日 | | | |
| 院意  系  所见 | 主任签名： 年 月 日 | | | |