

上市公司股权激励有哪些方法__如何找到上市公司的股权激励方案？-股识吧

一、请教各位专家：十几个人的小公司如何进行股权激励

根据你的提问，经邦咨询的专家在此给出以下回答：中小企业推行长期激励的着力点 ;

 ;

与上市公司和成熟的大型非上市公司相比，中小企业所处的发展阶段以及面临的管理主题有其特殊性，故而实施长期激励时不能比猫画虎，否则必将“股散人散”。

具体来讲，中小企业推行长期激励，应把控好以下四个关键点： ;

 ;

其一，做好人才的层次性分析，打造股权的“稀缺性”。

股权之所以具有现金所没有的吸引力，一方面在于它具有较大的增值空间，另一方面也在于它的“稀缺性”。

正所谓物以稀为贵，股权也不例外。

这就要求中小企业在激励对象的资格审查上坚持严格标准，重点关注员工的人力资本价值含量和难以取代程度，同时还要认真评估员工的敬业精神，对于员工的历史贡献补偿可以适度斟酌。

再者，为维护股权的“稀缺性”，应平衡好“授利”与“授权”的关系，对不同层面的激励对象采用不同的激励方式，以避免决策混乱。

 ;

 ;

其二，把控企业的成长性，用好股权的增值空间。

相对成熟企业而言，中小企业尽管具有“盘子偏小”的不足，但其弹性十足的成长空间却是成熟企业所无法比拟的。

对中小企业来说，用好成长弹性非常关键。

在设计长期激励方式时，应采用“价差式”的激励工具，以充分体现股权的价值，这种收益获取方式也会极大地激发激励对象的工作热情。

因为，在工作热度决定钞票厚度的激励制度下，面对创业过程中的各种难题，员工一定会迎难而上。

微软就是抓住了这一点，将股票期权在公司创业过程中的激励作用发挥得淋漓尽致。

 ;

 ;

其三，突出标的物的直观性，体现激励的方向性。

对于一个在沙漠中长途跋涉的人来说，如果有位神仙告诉他前面的沙丘后有个水源

，相信他一定会充满奔跑的力量；
但如果神仙告诉他沙丘后面地下十米埋藏着黄金，可能他会毫无兴趣。
企业的人才激励也是如此，业绩目标越直观，激励效果越明显。
对于中小企业而言，在设计激励标的物时，一定要直观且能够被激励对象的工作努力所影响（如销售额、销售产品件数等），行权条件的界定也要尽可能容易测量。
模棱两可的激励标的物不仅没有任何激励效果可言，相反极易会纠缠不清。

其四，做好财务的安全性，尽力避免股权纠纷。

对于中小企业来说，保护财务数据的安全性是非常重要的。

在财务核算体系不健全、不规范的情况下，公司股本数、激励对象的激励额度、企业的盈利状况等都属于商业机密，一旦泄露，后果将非常严重甚至致命。

所以，在实施长期激励方案时，一定要处理好“公开”与“保密”的关系，既要体现游戏规则对全员公开的激励性，又要规避竞争对手的恶性竞争、挖角和不必要的股权纠纷。

概而言之，对于中小企业来说，长期激励既是及时雨，又是双刃剑，必须审慎对待。

以上就是经邦咨询根据你的提问给出的回答，希望你有所帮助。

经邦咨询，17年专注于做股权这一件事。

二、股权激励的作用有哪些

一、建立企业的利益共同体

一般来说，企业的所有者与员工之间的利益是不完全一致的。

所有者注重企业的长远发展和投资收益，而企业的管理人员和技术人员受雇于所有者，他们更关心的是在职期间的工作业绩和个人收益。

二者价值取向的不同必然导致双方在企业运营管理中行为方式的不同，且往往会发生员工为个人利益而损害企业整体利益的行为。

实施股权激励的结果是使企业的管理者和关键技术人员成为企业的股东，其个人利益与公司利益趋于一致，因此有效弱化了二者之间的矛盾，从而形成企业利益的共同体。

二、业绩激励 实施股权激励后企业的管理人员和技术人员成为公司股东，具有分享企业利润的权力。

经营者会因为自己工作的好坏而获得奖励或惩罚，这种预期的收益或损失具有一种

导向作用，它会大大提高管理人员、技术人员的积极性、主动性和创造性。员工成为公司股东后，能够分享高风险经营带来的高收益，有利于刺激其潜力的发挥。

这就会促使经营者大胆进行技术创新和管理创新采用各种新技术降低成本，从而提高企业的经营业绩和核心竞争能力。

三、约束经管者短视行为 传统的激励方式，如年度奖金等，对经理人的考核主要集中在短期财务数据，而短期财务数据无法反映长期投资的收益，因而采用这些激励方式，无疑会影响重视长期投资经理人的收益，客观上刺激了经营决策者的短期行为，不利于企业长期稳定的发展。

引入股权激励后对公司业绩的考核不但关注本年度的财务数据，而且会更关注公司将来的价值创造能力。

此外，作为一种长期激励机制，股权激励不仅能使经营者在任期内得到适当的奖励，并且部分奖励是在卸任后延期实现的，这就要求经营者不仅关心如何在任期内提高业绩，而且还必须关注企业的长远发展，以保证获得自己的延期收入，由此可以进一步弱化经营者的短期化行为，更有利于提高企业在未来创造价值的能力和长远竞争能力。

四、留住人才，吸引人才 在非上市公司实施股权激励计划，有利于企业稳定和吸引优秀的管理人才和技术人才。

实施股权激励机制，一方面可以让员工分享企业成长所带来的收益，增强员工的归属感和认同感，激发员工的积极性和创造性。

另一方面，当员工离开企业或有不利于企业的行为时，将会失去这部分的收益，这就提高了员工离开公司或“犯错误”的成本。

因此，实施股权激励计划有利于企业留住人才、稳定人才。

另外，股权激励制度还是企业吸引优秀人才的有力武器。

由于股权激励机制不仅针对公司现有员工，而且公司为将来吸引新员工预留了同样的激励条件，这种承诺给新员工带来了很强的利益预期，具有相当的吸引力，可以聚集大批优秀人才。

三、小企业股权激励机制有哪些案例进行分析？

小企业一无资金，而无技术，三无品牌，只有进行股权激励才能吸引人才，针对小企业股权激励机制主要有：1.对业务团队的组合式多层次五步连环激励方案。

2.对非业务团队的中西合璧股权激励方案。

3.对核心高管的135渐进式股权激励方案等。

主要案例：阿里巴巴的马云从创业8人组到现在拥有如今的低位

四、股权激励的方式由哪些？

对于国内上市公司，股权激励只能采用股票期权和限制性股票，同时，还可以使用现金性的股权激励方案，例如股票增值权、股票分红权等；

对于未上市公司，股权激励的方式则比较多样化。

实股性激励可以是员工持股计划，也可以采用虚拟股权。

例如华为就是采用的虚拟股权激励模式。

五、如何找到上市公司的股权激励方案？

上市公司的股权激励计划草案必须公告的，所以您可以通过巨潮咨询网（*://*cninfo*.cn/）查询你需要的信息。

如果你确定的要查某家上市公司的股权激励计划，在巨潮上查这家公司的已披露公告一定能查得到过往的股权激励信息；

如果是想查某一个板（如主板、中小板和创业板）的股权激励计划，可以通过检索公告的方式。

六、企业一般应该在什么阶段进行股权激励比较好？

一般来说，股权激励应该在企业的成长期开始进行，为什么这么说呢？因为发展期，企业还很弱小，很多人会看不到企业的价值所在，同时，因为企业规模较小，必须拿出更多的股份才可以满足到相关人员的需求，这对于企业所有者来说，是一个很不可取的计划。

而在企业发展的顶峰期，因为企业规模已经非常庞大，企业发展也非常稳定，同时增长也在逐渐放慢，即使进行股权激励，所客观条件的限制，激励的效果也不会非常明显。

同样，如果处在衰退期，不管对什么人，用什么样的方式来进行激励，都无法改变衰退的事实。

中国股权激励第一人薛中行博士说股权激励必须讲究天时地利人和，时间把握很重要，不然只会适得其反。

七、合伙人创业股权激励方案怎么做比较好

一、建立企业的利益共同体

一般来说，企业的所有者与员工之间的利益是不完全一致的。

所有者注重企业的长远发展和投资收益，而企业的管理人员和技术人员受雇于所有者，他们更关心的是在职期间的工作业绩和个人收益。

二者价值取向的不同必然导致双方在企业运营管理中行为方式的不同，且往往会发生员工为个人利益而损害企业整体利益的行为。

实施股权激励的结果是使企业的管理者和关键技术人员成为企业的股东，其个人利益与公司利益趋于一致，因此有效弱化了二者之间的矛盾，从而形成企业利益的共同体。

二、业绩激励 实施股权激励后企业的管理人员和技术人员成为公司股东，具有分享企业利润的权力。

经营者会因为自己工作的好坏而获得奖励或惩罚，这种预期的收益或损失具有一种导向作用，它会大大提高管理人员、技术人员的积极性、主动性和创造性。

员工成为公司股东后，能够分享高风险经营带来的高收益，有利于刺激其潜力的发挥。

这就会促使经营者大胆进行技术创新和管理创新采用各种新技术降低成本，从而提高企业的经营业绩和核心竞争能力。

三、约束经管者短视行为 传统的激励方式，如年度奖金等，对经理人的考核主要集中在短期财务数据，而短期财务数据无法反映长期投资的收益，因而采用这些激励方式，无疑会影响重视长期投资经理人的收益，客观上刺激了经营决策者的短期行为，不利于企业长期稳定的发展。

引入股权激励后对公司业绩的考核不但关注本年度的财务数据，而且会更关注公司将来的价值创造能力。

此外，作为一种长期激励机制，股权激励不仅能使经营者在任期内得到适当的奖励，并且部分奖励是在卸任后延期实现的，这就要求经营者不仅关心如何在任期内提高业绩，而且还必须关注企业的长远发展，以保证获得自己的延期收入，由此可以进一步弱化经营者的短期化行为，更有利于提高企业在未来创造价值的能力和长远竞争能力。

四、留住人才，吸引人才 在非上市公司实施股权激励计划，有利于企业稳定和吸引优秀的管理人才和技术人才。

实施股权激励机制，一方面可以让员工分享企业成长所带来的收益，增强员工的归属感和认同感，激发员工的积极性和创造性。

另一方面，当员工离开企业或有不利于企业的行为时，将会失去这部分的收益，这就提高了员工离开公司或“犯错误”的成本。

因此，实施股权激励计划有利于企业留住人才、稳定人才。

另外，股权激励制度还是企业吸引优秀人才的有力武器。

由于股权激励机制不仅针对公司现有员工，而且公司为将来吸引新员工预留了同样

的激励条件，这种承诺给新员工带来了很强的利益预期，具有相当的吸引力，可以聚集大批优秀人才。

参考文档

[下载：上市公司股权激励有哪些方法.pdf](#)

[《股票首发涨停停牌多久复牌》](#)

[《解禁股票多久可以派到账户》](#)

[《股票跌停板后多久可以买入》](#)

[《股票停牌多久能恢复》](#)

[《股票st到摘帽需要多久》](#)

[下载：上市公司股权激励有哪些方法.doc](#)

[更多关于《上市公司股权激励有哪些方法》的文档...](#)

声明：

本文来自网络，不代表

【股识吧】立场，转载请注明出处：

<https://www.gupiaozhishiba.com/book/47766652.html>