

如何打造一个上市公司—小米手机是如何从一个小公司做到上市公司的？-股识吧

一、小米手机是如何从一个小公司做到上市公司的？

谈及小米，曾是多少年轻人为之疯狂的手机品牌，也曾是多少90后的青春记忆。然而自2022年底以来，雷军(小米公司创始人、董事长兼CEO)如履薄冰。2022年，初出茅庐的小米就凭借着“互联网手机”营销模式迅速打开市场，小米手机销量几乎每一年都是成数倍的增长，小米也被认为是传统手机市场的一股野蛮力量。

2022年小米手机销量超过6000万台。

2022年小米智能手机出货量超过7000万台，保持国内市场第一。

2022年第三季度，小米当季出货1730万台，以微弱优势击败华为成为第一名。

2022年12月，小米还投资12.7亿元战略入股了美的集团（000333）。

截至今年三季度末，小米科技持有美的集团1.28%的股份，为后者第十大股东。

美的集团2022年开始重点重塑渠道与布局智能家居，这和小米的硬件生态战略不谋而合。

美的方面已完成了与小米、微信等系统云平台及底层协议的对接，实现了美居与各平台的兼容。

小米是目前国内所有独角兽中第一家应该也是唯一一家，提出并实现“生态链”布局的企业。

这也就成就了，7月6日，小米在港交所发布公告称，每股发售股份的发售价定为17.00港元，净筹资239.75亿港元。

小米公告称，共收到1,034,986,800股认购申请，相当于超额认购约9.5倍。

二、个体户如何装入上市公司

个体户不是企业法人，更不是公司，也没有股东。

想吸收进来，可以把资产整体作价评估入股公司，或者由拟上市主体进行资产收购也行。

不过要关注税收了。

三、怎样做好一个上市公司的财务报表分析？

财务报表分析，又称公司财务分析，是通过对上市公司财务报表的有关数据进行汇总、计算、对比，综合地分析和评价公司的财务状况和经营成果。

对于股市的投资者来说，报表分析属于基本分析范畴，它是对企业历史资料的动态分析，是在研究过去的基础上预测未来，以便做出正确的投资决定。

. 上市公司的财务报表向各种报表使用者提供了反映公司经营情况及财务状况的各种不同数据及相关信息，但对于不同的报表使用者阅读报表时有着不同的侧重点。一般来说，股东都关注公司的盈利能力，如主营收入、每股收益等，但发起人股东或国家股股东则更关心公司的偿债能力，而普通股东或潜在的股东则更关注公司的发展前景。

. 此外，对于不同的投资策略，投资者对报表分析侧重不同，短线投资者通常关心公司的利润分配情况以及其他可作为“炒作”题材的信息，如资产重组、免税、产品价格变动等，以谋求股价的攀升，博得短差。

长线投资者则关心公司的发展前景，他们甚至愿意公司不分红，以使公司有更多的资金由于扩大生产规模或用于公司未来的发展。

. 虽然公司的财务报表提供了大量可供分析的第一手资料，但它只是一种历史性的静态文件，只能概括地反映一个公司在一段时间内的财务状况与经营成果，这种概括的反映远不足以作为投资者作为投资决策的全部依据，它必须将报表与其他报表中的数据或同一报表中的其他数据相比较，否则意义并不大。

. 例如，琼民源96年年度报表中，你如果将其主营收入与营业外收入相比较，相信你会作出一个理性的投资决定。

所以说，进行报表分析不能单一地对某些科目关注，而应将公司财务报表与宏观经济面一起进行综合判断，与公司历史进行纵向深度比较，与同行业进行横向宽度比较，把其中偶然的、非本质的东西舍弃掉，得出与决策相关的实质性的信息，以保证投资决策的正确性与准确性。

四、怎么开起一个好的企业

开办一个好企业有三点：一是你的人力有战斗力量.二是你财力充足，且能提高资金链的周围频率，产生利润.三是你的物力，能够充挥快速的流畅.

五、初创企业最理想的股权结构是怎样的

1、不患贫而患不均：如何让贡献和收获成正比？初创公司在发展过程中，团队的变化是无法预料的，那么早期股权架构尽量要保留一个“动态”调整的能力，既能保持公正，又能有效激励团队。

建议一开始把公司的发展定一个初级阶段，初级阶段的股权保留动态。

这个期的长短，一般可以用时间，或者某个里程碑目标。

例如，18个月后总结分配，或者公司收入达到300万时总结分配。

(1) 创始人，无论几个人，都在公司股权的30%里分配，CEO可以站大部分，例如15%~20%。

(2) 员工期权池预留40%，公司发展阶段中，需要不断的引进优秀人才，足够的期权比例，在同等甚至低于市场薪酬水平时，会有较强的吸引力。

比如一个产品主管，目前在大公司拿35万年薪，创业公司就算能付同等，他也不愿意来，创业公司不稳定啊。

但如果你愿意5%的期权25万年薪，就可能有很强的吸引力了。

提示：期权一定要早期尽可能多发给重要的人，因为假如公司早期发展的好，越往后发展，对人才的吸引力越大，还是刚才的例子，等公司小有名气的时候，同等薪酬也可以和大公司竞争人才（因为小公司升职可能性高于大公司；

也有可能公司能够出的起比大公司更高的薪酬了）。

(3) 创始激励30%。

这部分是为占30%的创始人准备的，作为这一阶段，各个创始人对公司的贡献来分配。

例如，初期CEO15%，CTO10%，市场创始人5%。

在一阶段过去后，最终市场的贡献最大，也许这30%中，CEO又拿15%，CTO按贡献拿6%，而市场创始人拿到9%。

在发展过程中，如果获得投资，以上的股权都随着投资人的占股而稀释，假如VC融资500万人民币，占股20%。

那么原股份乘80%就是新的股份比例，例如原30%，在融资后对于 $30\% \times 80\% = 24\%$ 。

2、未雨绸缪，有备无患：避免让基础架构问题影响公司健康成长公司注册股东：

初期公司留了动态股权架构，还没确定的，都可以给CEO大股东代持。

公司注册股东，一定是最核心的几个人，并且确认是比较稳定联合创始人。

其他的都用代持股份方式来操作。

注册股东少，在公司有变更等事务中比较方便。

有公司的注册股东，公司成立后离开公司去外地发展，造成很多工商程序都很复杂。

期权：对于后进来的管理骨干或核心员工，不要直接给股份，而是用期权方式来分发激励。

期权一般是有条件设定的，保障团队的稳定性和激励。

例如，新进的某总监，谈好3%期权，分2年给，每年1.5%。

如果该总监，工作不满1年就离职，可以是拿不到的。

假如，第二年有情况需要解职，也仅对之前1年的1.5%有效，剩下1.5%可以释放出

来，留着给以后的团队分配。

再次提示：早期一定要舍得用期权吸引人才，企业家一定要有舍得的精神，大舍大得

参考文档

[下载：如何打造一个上市公司.pdf](#)

[《吉林银行股票多久上市》](#)

[《买了8万的股票持有多久可打新》](#)

[《股票亏钱多久能结束》](#)

[《股票亏钱多久能结束》](#)

[下载：如何打造一个上市公司.doc](#)

[更多关于《如何打造一个上市公司》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/store/33339667.html>