

# 企业为什么请上市公司规划为什么要做股权激励？-股识吧

## 一、公司为什么要上市呢

主要是融资，让企业更快的发展啊！企业上市的基本流程一般来说，企业欲在国内证券市场上市，必须经历综合评估、规范重组、正式启动三个阶段，主要工作内容是：第一阶段企业上市前的综合评估企业上市是一项复杂的金融工程和系统化的工作，与传统的项目投资相比，也需要经过前期论证、组织实施和期后评价的过程；

而且还要面临着是否在资本市场上市、在哪个市场上市、上市的路径选择。

在不同的市场上市，企业应做的工作、渠道和风险都不同。

只有经过企业的综合评估，才能确保拟上市企业在成本和风险可控的情况下进行正确的操作。

对于企业而言，要组织发动大量人员，调动各方面的力量和资源进行工作，也是要付出代价的。

因此为了保证上市的成功，企业首先会全面分析上述问题，全面研究、审慎拿出意见，在得到清晰的答案后才会全面启动上市团队的工作。

第二阶段企业内部规范重组企业首发上市涉及的关键问题多达数百个，尤其在中国目前这个特定的环境下民营企业普遍存在诸多财务、税收、法律、公司治理、历史沿革等历史遗留问题，并且很多问题在后期处理的难度是相当大的，因此，企业在完成前期评估的基础上、并在上市财务顾问的协助下有计划、有步骤地预先处理好一些问题是相当重要的，通过此项工作，也可以增强保荐人、策略股东、其它中介机构及监管层对公司的信心。

第三阶段正式启动上市工作企业一旦确定上市目标，就开始进入上市外部工作的实务操作阶段，该阶段主要包括：选聘相关中介机构、进行股份制改造、审计及法律调查、券商辅导、发行申报、发行及上市等。

由于上市工作涉及到外部的中介服务机构有五六个同时工作，人员涉及到几十个人。

因此组织协调难得相当大，需要多方协调好。

## 二、为什么公司要上市让股民买他们的股票？

融资！公司要发展壮大需要不断的资金注入，向银行贷款，风险大，银行不会答应

的，那只能到股市融资了。

### 三、什么是企业战略规划？为什么要制定战略规划？（

上海三慧企业管理咨询公司认为：企业战略规划就是对企业发展的中长期谋划。企业战略规划主要解决的问题有：1.企业发展缺乏方向感，没有明确的、长远的发展目标；

2.企业缺乏持续的、长期的计划；

4.对市场和竞争环境的认识和分析盲目，缺乏科学严谨的分析；

5.企业找不到新的业务增长点，盲目追逐扩大规模，投资过度，导致企业的发展背上沉重的包袱；

6.企业目标市场萎缩，产品需要转型；

...

### 四、为什么企业需要人力资源规划？

我们的HR管理的各个模块没有统一的方向，短期行为多，工作比较茫然，没有前瞻性和方向感。

企业人员的年龄结构太不合理了，近两年要有大量员工临近退休年龄。

很多有经验的员工短期不能补上，只能通过返聘来应付。

各个部门总想要求增加人，老总又不想增加太多用人编制，搞的我们很难开展工作。

我们公司的HR的开支年年超过预算要求，成本不断增加。

如果您也遇到这样的困惑，您企业的人力资源规划一定出了问题或许根本就没有人力资源规划。

人力资源规划是指根据组织的发展战略、组织目标及组织内外环境的变化，预测未来的组织任务和 environment 对组织的要求，以及为完成这些任务和满足这些要求而提供人力资源的过程。

之所以需要规划，是为了更好的保证未来组织任务和 environment 对组织的要求。

孔子曰：“凡事预则立，不立则废。”

”我们的先人很早就已经意识到“预”（规划）的重要性了。

规划是为了通过预见未来，提前为未来的变化做好准备。

人力资源规划也是一个清楚认识自身人力资源管理现状的过程，找出内部人力资源的优势和劣势，外部环境的机会和威胁，不断化劣势为优势，持续提升企业的竞争

力。

既然这样重要，那为何中国很多企业没有人力资源规划系统，却照样能够存活。原因可能有以下几点：在很多企业成立初期，也就是企业生命周期理论中的初创期，企业本身就没有清晰的战略目标，更不能谈到制定人力资源规划了，因为人力资源规划终究是为企业战略目标实现服务的。

在初创期，业务和人员规模比较小，企业内部的分工也不明确，企业考虑更多的是如何生存下来而不是如何发展的问题。

这个时候对企业发展至关重要的人力资源规划也就意义不大了。

人力资源规划的很多实际工作是一直在进行的，但不系统。

比如：招聘规划和培训规划等人力资源职能规划，虽然也在进行，但没有统一在一个规划框架下来制定，使各个模块之间不能形成合力，最终导致企业人力成本上升，人力资源不能为战略目标的实现服务。

以往企业的竞争和对人才的争夺不是很激烈，企业对人力资源管理的要求也仅仅停留在人事管理层次，因此人力资源规划的价值也往往被企业所忽略。

人力资源规划是公司的战略规划与其整体人力资源管理职能之间联系的关键所在，是一座架起两者之间联系的桥梁。

尤其在企业面临以下一些问题时，人力资源规划尤显必要。

## 五、为什么要做股权激励？

拟上市公司可以实施股权激励，企业实施股权激励的好处：(1)吸引、留住并激励人才。

股权激励使被激励者拥有公司的股份，将激励对象的利益与公司利益紧密联系在一起，从而使激励对象能够更积极、自觉地完成相关的经营目标，并为了实现企业利益和股东利益的最大化而努力工作。

(2)约束董事、高级管理人员、核心技术(业务)人员以及公司认为应当激励的其他人员。

约束主要表现在如下三个方面：1)激励对象获得公司股份后，将与公司股东共同承担企业的经营风险，分担企业的损失；

2)通过一些制度安排和设计，使激励对象，在规定时间内完成业绩指标，同时不得从事损害公司利益行为，不得离职，否则将由股东或公司回购该部分股权，或者由激励对象承担其他约定的责任，从而增加对激励对象的约束力；

3)通过与激励对象签订保密协议、竞业限制协议等文件，使激励对象的行为受到约束。

(3)改善公司治理结构。

股权激励使激励对象成为公司股东，从而改善股权结构，改变单一家族控制或者夫

妻经营模式。

(4)吸引私募股权融资。

私募股权投资基金在对拟投资公司进行评估时，会重点考虑管理层以及核心技术(业务)人员的情况，实施了股权激励计划的公司将有利于引入私募股权投资机构。

## 参考文档

[下载：企业为什么请上市公司规划.pdf](#)

[《股票st以后需要多久恢复》](#)

[《外盘股票开户要多久才能买》](#)

[《股票增发预案到实施多久》](#)

[《股票跌停板后多久可以买入》](#)

[《购买新发行股票多久可以卖》](#)

[下载：企业为什么请上市公司规划.doc](#)

[更多关于《企业为什么请上市公司规划》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/subject/18013902.html>