

# 股票腰斩激励员工什么原因--第一期员工持股计划会打压股价吗-股识吧

## 一、请问公司分给核心员工的激励股和原始股有什么区别？

一般来说，公司原始股是公司创立时，注册后，分配的股票。而激励股票是公司对于骨干员工，进行的激励措施，需要满足一定条件才可以得到。

## 二、什么原因造成员工激励观念落后

作者：不详 来源：网络

许多企业员工激励中都存在误区，原因主要是企业管理的观念落后造成的。

具体表现在以下几个方面：1、人才重视度不够。

有的企业，尤其是我国的一些中小企业，对人才根本不重视，认为有无激励一个样。

这些企业就需要革新自己的陈旧观点，把人才当作一种资本来看，挖掘人的潜力，重视激励，否则，必然会遭淘汰。

还有的企业，口头上重视人才，行动上却还是以往的一套。

这些企业管理思想落后，在这些企业里的员工很难有高的积极性。

2、部分企业中存在盲目激励现象。

不少企业看到别的企业有激励措施，自己便“依葫芦画瓢”，合理的借鉴是必须的，但很多企业只是照搬，难免出现盲目激励情况。

激励的有效性在于需要，只有立足本企业员工的需要，激励才会有积极意义。

所以，要消除盲目激励的现象，必须对员工需要做科学的调查分析，针对这些需要来制定本企业的激励措施。

3、激励措施的无差别化。

许多企业实施激励措施时，并没有对员工的需要进行分析，“一刀切”地对所有的人采用同样的激励手段，结果适得其反！这也没有认识到激励的基础是需要。

同样的激励手段不可能满足所有的需要。

另外，企业要注重对核心员工的激励。

在企业中，核心技术人员、高级管理者、营销骨干等都属于核心员工，他们有着高于一般员工的能力。

加强对他们，可以起到事半功倍的效果。

本文认为对核心员工的激励更要使用长期激励的手段，如股票期权、目标激励。

#### 4、激励就是奖励。

这是企业中普遍存在的一个误区。

激励的根本作用就是激起员工的工作状态，使其有更高的积极性。

企业的一项奖励措施往往会使员工产生各种行为方式，其中的部分并不是企业所希望的。

因此，必要的束缚措施和惩罚措施就很必要。

但是，使用惩罚措施时要注意，惩罚力度不能过大。

多用奖励，辅以惩罚。

#### 5、激励过程中缺乏沟通。

企业往往重视命令的传达，而不注重反馈的过程。

这样对激励是很没有好处的。

缺乏必要的沟通，员工就好像处于一个封闭的环境中，不会有高积极性的。

所以在激励过程中，首先要对员工所做成绩进行肯定。

所有的员工都希望能得到公司的赏识，但结果却往往令他们失望。

很多员工总是抱怨，领导只有在自己出错的时候才会注意他们的存在。

管理者注意对员工的正面反馈是很重要的。

告诉员工企业感谢员工对企业的贡献，对员工进行肯定，拉近与员工的距离，这才是对员工的极大激励。

其次是透明化管理，让下属了解公司的发展方向，了解公司的现实状态，是非常重要的。

创造一种透明的环境，为员工提供相应的信息，可以极大地提高工作效率。

#### 6、重激励轻约束。

在中国的企业界，有这么一个奇怪现象，国有企业不重激励重约束，留不住人才；

民营企业重激励不重约束，也留不住人才。

形成这种现象的原因，仍然是体制问题，国有企业不珍惜人才所以只靠约束留人，民营企业实力不够怕把人才约束走了。

本文认为，这只是企业对激励的重视还是不够，没有制度约束的激励行为，很难取得较大的成功。

激励正确的事、约束错误的行为才是正确的激励之道。

#### 7、过度激励。

有人认为激励的强度越大约好。

本文认为，这也是一种错误的观点，凡事物极必反，激励也是这样。

过度的激励就会给员工过度的压力，当这个压力超过员工承受力的时候，结果是可想而知的。

只有适当的激励，才会有积极的意义，只有科学的激励设计，才能够最大限度的发挥激励的作用。

### 三、第一期员工持股计划会打压股价吗

资管机构在执行员工持股计划的建仓期打压股价应属正常现象，原因如下几点：1

、任何资管机构在为持有人进行资产管理时有一个信托责任在里头。

最大限度维护持有人利益是其根本出发点。

低价建仓，显然对持有人是极端有利的。

2、公司出台员工持股计划的目的是将员工和公司利益进行捆绑，持股成本越低，越能激发员工的积极性和创造力，提高公司的治理水平，长远看能实现员工和股东的双赢。

3、如果资管机构不控制持股成本，员工持股计划将无法实现预期目标，持股计划存在期一结束，员工纷纷退出，无法达到长期激励作用。

而如果持股成本过高，1：1杠杠将员工置于高危险的境地，不仅起不到激励，反而起反作用的效果，所以西王在员工持股计划通过的时候就发了一个三季度业绩修正公告，应该是有意为之。

当然，为了降低时间成本，特别是大盘高歌猛进的时候，暂时的退出也是可以的，等计划建仓完毕再回来。

但问题是，回来时，还能不能以这么低的股价介入，存在极大的不确定性。

### 四、股权激励很正常，为什么大跌

你是指上市公司，上市公司因为和市场链接，受二级市场影响，

### 五、企业薪酬制度与员工激励模式主要探讨什么问题

根据你的提问，经邦咨询在此给出以下回答：高管的薪酬应由工资，奖金，长期激励组成，使薪酬的固定与变动比例合理化。

高管的固定工资收入、短期奖金、持股收入各占1/3是比较理想的比例。

对薪酬的发放尤其是激励薪酬可以实行奖金账户制度，或是延期支付制度，来约束激励薪酬。

薪酬激励是现代公司治理中的重中之重，薪酬激励机制的合理与否关系到员工的积极性，关系到公司的业绩，甚至是公司的未来发展。

国内外的研究学者也对薪酬进行了理论、实证等一系列的研究。

最优契约理论和管理权力理论这两个互补的理论，对高管薪酬的激励问题尤其是对高薪问题具有很强的解释力。

薪酬激励的方式大体分为两种形式，即年薪，奖金，津贴等的短期激励模式和包括股权激励、限制性股票、股票增值权、管理层持股、激励基金等中长期激励模式。以下将从股权激励模式研究高管薪酬问题。

股权激励大约产生于美国20世纪50年代，并在美国上市公司中广泛采用。

如今，股权激励在我国上市公司中的薪酬总额中占的比重越来越大，其对激励双方的影响也是不可小视的。

股权作为一种薪酬支付的方式，可以较大程度地调动高级管理层的积极性和创造性，使其发挥主观能动性，对公司的业绩具有明显的影响。

2005年12月31日，我国证监会颁布了《上市公司股权激励管理办法（试行）》，这一办法的颁布，推动了我国上市公司股权激励机制的设计的新浪潮。

国资委分别在2006年，2008年对国有企业颁布了有关实施股权激励的有关规定与补充，这对我国股权激励的设计又提供了新的引导。

高管薪酬制定机制首先，完善我国高级管理层的薪酬结构。

高管的薪酬应由工资，奖金，长期激励组成，使薪酬的固定与变动比例合理化。

白玉珍（2022）认为高管的固定工资收入、短期奖金、持股收入各占1/3是比较理想的比例。

对薪酬的发放尤其是激励薪酬可以实行奖金账户制度，或是延期支付制度，来约束激励薪酬。

其次，应提倡股权激励计划，但这样的计划须经董事会与股东，薪酬委员会同意，同时还要有监督部门对激励的效率，效果进行评估。

对于具体的实施计划，每个公司因地制宜的选择合理，合适的方法。

第三，优化上市公司高管薪酬激励机制的外部环境，督促公司建立责权利明确的股东会、董事会、经理层等。

薪酬委员会的成员应由外部董事组成，尽量避免内部管理人的存在，使薪酬委员会独立，公平，合理的制定高管层的薪酬计划。

第四，缩小薪酬差距，根据企业的具体情况设计合理的层级薪酬制度。

在实际工作中，再不断的进行调整、反馈，尽量满足各层级的意见。

第五，在激励-绩效考核时，应合理选择绩效考核的标准。

现有的业绩指标主要有会计业绩指标，市场业绩指标。

由于会计业绩指标的可操作性大，再加之市场信息的不对称性，美国大部上市公司都选择合适的市场指标作为激励的业绩成效。

除此外，罗伯特·卡普兰和戴维·诺顿于1992年提出的平衡计分卡理论，我们也可以从这个理论中发掘新的，更有效的业绩指标。

值得注意的是，公司要避免采用环比指标，这样可大大减少短期行为的发生。

第六，适当延长股权激励的有效期。

2006年9月30日国务院国资委和财政部共同发布的《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》中，国资委和财政部认为5年及5年以上的激励有效期是比较有激励效果的。

一些学者对有效期进行的大量实证研究也证明这一点。

2008年6月，国资委针对国有企业颁布了《关于规范国有控股上市公司实施股权激励有关问题的补充通知》，将激励条件和激励有效期做了重要补充。因此，我们建议实施股权激励的上市公司可以将有效期限延长至五年或以上。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，十七年专注股改一件事。

## 六、第一期员工持股计划会打压股价吗

企业员工股票期权（以下简称股票期权）是指上市公司按照规定的程序授予本公司及其控股企业员工的一项权利，该权利允许被授权员工在未来时间内以某一特定价格购买本公司一定数量的股票。

上述某一特定价格被称为授予价或施权价，即根据股票期权计划可以购买股票的价格，一般为股票期权授予日的市场价格或该价格的折扣价格，也可以是按照事先设定的计算方法约定的价格：授予日，也称授权日，是指公司授予员工上述权利的日期；行权，也称执行，是指员工根据股票期权计划选择购买股票的过程；员工行使上述权利的当日为行权日，也称购买日。

## 七、3.增加和减少员工奖金的发放额是实行奖惩的最佳方法吗？除此之外，你认为还有什么激励和约束措施？

不一定。

奖金的目的在于激励员工更好的为公司创造价值，只要能达到这个目的，就达到了发放奖金的目的，就是成功的，这也是衡量发放奖金是否成功的标准。

如果没有起到激励的作用、没有提高员工的积极性，那么就是失败的。

增加和减少员工奖金的发放额不一定是实行奖惩的最佳方法。

激励方式：物质激励，主要包括年薪、福利和津贴等短期激励，以及经营者持股、股票期权长期激励；

精神激励，主要分为事业激励、声誉激励、地位激励、荣誉激励、权力激励、晋升激励等。

约束方式，主要包括企业内部约束、市场约束、法律约束、银行约束等等。

扩展资料奖励工资有较大的弹性，它可以根据工作需要，灵活决定其标准、范围和奖励周期等，有针对性地对激励某项工作的进行；

也可以抑制某些方面的问题，有效的调节企业生产过程对劳动数量和质量的需求。

不同类型的企业，激励约束主体是不同的，如：国有企业的激励约束主体是国资委；

股份有限公司的激励约束主体是股东等。

只有分清激励约束主体才能够明确出资者和经营者、职工等之间的责、权、利，才能真正起到激励约束的目标，达到公司治理的目的。

参考资料来源：百科-奖金参考资料来源：百科-激励约束机制

## 参考文档

[下载：股票腰斩激励员工什么原因.pdf](#)

[《买股票要多久才能买到》](#)

[《基金多久更换一次股票》](#)

[《股票违规停牌一般多久》](#)

[《股票定增多久能有结果》](#)

[《股票转账多久到账》](#)

[下载：股票腰斩激励员工什么原因.doc](#)

[更多关于《股票腰斩激励员工什么原因》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/article/15172535.html>