

为什么美的集团股权激励能成功~为什么要进行股权激励？-股识吧

一、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。

二、股权激励是怎么回事？

不是CEO.是高管

三、为什么要进行股权激励？

股权激励可以提高公司管理层和股东工作的积极性，为企业创造更大的价值，也为股东创造更大的价值，从而也为管理层和股东本身创造更大价值。

对于缺乏人才的中小企业而言，基数小但发展快、缺现金而潜力大，因此众多中小企业将吸引、保留和激励人才的目光放到股权激励上。

正是没有办法拿出大量现金、通过品牌来吸引、激励高素质的人才，因此要通过股权激励方式、用企业的未来凝聚急需的核心人才，这是大型企业所无法比拟的；大企业基数大、但成长速度有限，而且既成的股权结构缺乏灵活的股权激励空间。

四、求股权激励相关课程和讲师的详细介绍

《公司控制权与股权激励》总裁实操班2天系统学习【第一天上午】1、股权激励的好处与雷区；

- 2、老员工、高管、副总、股东等如何进行股权激励；
- 3、老板要业绩、员工要薪酬如何解决；
- 4、公司内部股权8大激励方法；
- 5、公司外部通过股权整合上下游资源。

- 【第一天下午】
- 1、公司的控制权如何把控；
 - 2、如何终身锁定创业者、把上下游变成股东；
 - 3、进入资本市场的必要条件；
 - 4、如何构建公司的股权顶层战略；
 - 5、什么样的人适合一起合伙创业；
 - 6、“D品股东”如何处理；
 - 7、创业初期分错股权如何处理；
 - 8、不同类型企业如何设计股权结构进行改革。

- 【第二天上午】
- 1、股东之间闹矛盾，怎么办；
 - 2、如何打造股东的责、权、利；
 - 3、股权怎么分、什么时候分、分多少、分给谁；
 - 4、股权激励的雷区与底线；
 - 5、股东进入和退出条件是什么。

- 【第二天下午】
- 1、如何通过股权进行低成本融资；
 - 2、如何拆分公司、建立集团架构进行融资；
 - 3、如何无中生有无需资金设计连锁扩张体系；
 - 4、如何设计公司盈利模式，让利润超过营业额；
 - 5、如何修改公司章程以及上市前规划。

如果你15正准12备在3企业81导6入股81权5激励机制，想要系统了解学习股权激励方案设计，中间数字可以找到老师。

希望能帮助到你

五、为什么说股权激励是达成员工梦想与企业愿景的最佳方式？

股权激励对于上市公司与非上市公司而言，股权激励都是可行的，也是必要的。作为非上市公司，尽管不能分享资本市场的盛宴，但依然可以借助于股权激励点燃员工的工作激情，加快企业战略目标实现的步伐。

不上市的华为，凭借员工持股所迸发出的韧劲和激情，演绎了令人称道的“土狼传奇”。

在人们的记忆中，股权激励尽管诱惑力十足，但它却是一把充满杀伤力的双刃剑。从实施案例来看，股权激励的推行时刻伴随着来自企业的疑虑和来自社会的争议。如果排斥股权激励，必将影响到企业核心人才的工作积极性，也不符合企业长远发展的需要；

而实行股权激励，倘若操作不当，又容易抬高人力成本，出现分配不公、股权纠纷等新问题。

股权激励对于企业而言，有以下几方面的深远意义：1、有利于端正员工的工作态度，提高企业的凝聚力和战斗力。

从雇员到股东，从代理人到合伙人，这是员工身份的质变，而身份的质变必然带来工作心态的改变。

过去是为老板打工，现在自己成了企业的“小老板”。

工作心态的改变定然会促使“小老板”更加关心企业的经营状况，也会极力抵制一切损害企业利益的不良行为。

2、规避员工的短期行为，维持企业战略的连贯性。

据调查，“缺乏安全感”是导致人才流失的一个关键因素，也正是这种“不安全感”使员工的行为产生了短期性，进而危及企业的长期利益。

而股权授予协议书的签署，表达了老板与员工长期合作的共同心愿，这也是对企业战略顺利推进的一种长期保障。

3、吸引外部优秀人才，为企业不断输送新鲜血液。

对于员工来说，其身价不仅取决于固定工资的高低，更取决于其所拥有的股权或期权的数量和价值。

另外，拥有股权或期权也是一种身份的象征，是满足员工自我实现需求的重要筹码。

所以，吸引和保留高层次人才，股权激励不可或缺。

4、降低即期成本支出，为企业顺利过冬储备能量。

金融危机的侵袭使企业对每一分现金的支出都表现得格外谨慎，尽管员工是企业“最宝贵的财富”，但在金融危机中，捉襟见肘的企业也体会到员工有点“贵得用不起”。

股权激励，作为固定薪酬支付的部分替代，能在很大程度上实现企业与员工的双赢。

参考文档

[下载：为什么美的集团股权激励能成功.pdf](#)

[《上市公司定向增发的用途有哪些》](#)

[《五菱汽车股票为什么那么便宜》](#)

[下载：为什么美的集团股权激励能成功.doc](#)

[更多关于《为什么美的集团股权激励能成功》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/18439051.html>