

如何炒员工持股的股票员工持股计划后短时间会爆炒吗-股识吧

一、员工持股计划后短时间会爆炒吗

不一定。

主要看大盘形势。

大盘主跌，那么员工持股计划对股票价值的利好是很小的。

不会出现爆炒。

哪怕出现了爆炒，其根本原因，也一定不是因为员工持股计划。

二、员工持股计划的实现方式

从国外的通常做法看，一般可分为非杠杆型的ESOP与杠杆型的ESOP。

非杠杆型的员工持股计划是指由公司每年向该计划贡献一定数额的公司股票或用于购买股票的现金。

这个数额一般为参与者工资总额的25%

，当这种类型的计划与现金购买退休金计划相结合时，

贡献的数额比例可达到工资总额的25%。

这种类型计划的要点是：(1)由公司每年向该计划提供股票或用于购买股票的现金，职工不需做任何支出。

(2)由员工持股信托基金会持有员工的股票，并定期向员工通报股票数额及其价值

。

(3)当员工退休或因故离开公司时，将根据一定年限的要求相应取得股票或现金。

杠杆型的员工持股计划主要是利用信贷杠杆来实现的。

这种做法涉及职工持股计划基金会、公司、公司股东和贷款银行四个方面：(1)首先，成立一个职工持股计划信托基金；

(2)然后，由公司担保，由该基金出面，以实行职工持股计划为名向银行贷款购买公司股东手中的部分股票，购入的股票由信托基金掌握，并利用因此分得的公司利润及由公司其它福利计划（如职工养老金计划等）中转来的资金归还银行贷款的利息和本金。

(3)随着贷款的归还，按事先确定的比例将股票逐步转入职工帐户，贷款全部还清后，股票即全部归职工所有。

这种类型计划的要点是：(1)银行贷款给公司，再由公司借款给员工持股信托基金

- 会，或者由公司做担保，由银行直接贷款给员工持股信托基金会；
- (2)信托基金会用借款从公司或现有的股票持有者手中购买股票；
- (3)公司每年向信托基金会提供一定的免税的贡献份额；
- (4)信托基金会每年从公司取得的利润和其他资金，归还公司或银行的贷款；
- (5)当员工退休或离开公司时，按照一定条件取得股票或现金。

三、员工持股怎么做？

员工持股计划ESOP属于长期激励的一种，是通过全员持股的方式最大化员工的主人翁感及组织承诺。

员工通过购买企业部分股票（或股权）而拥有企业的部分产权，并获得相应的管理权，实施员工持股计划的目的，使员工成为公司的股东。

员工持股的具体落地方式比较复杂，需要企业结合自身实际情况，加上专业咨询公司的解决方案，我之前听过中大咨询关于这一方面的公开课，你也可以去听一下，里面干货挺多的，可操作性也比较强。

四、员工持股怎么搞?专家教你几招

展开全部中小企业谋略

上期谈了员工持股的好处和局限，本期谈谈员工持股的一些常见操作方法。

既然员工持股的好处显而易见，问题和难点也实实在在，那么我的忠告就是：谋而后动，仔细规划。

1.在推行员工持股前，应先进行摸底调查。

摸底调查的目的在于了解雇员对员工持股制度的真实想法，并了解员工的经济承受能力。

这类调查最好委托专家或独立的咨询公司进行，如果公司自己进行这类调查的话，常常不能了解员工的真实想法，有些不愿意出钱购买公司股票的人会表面上表态欢迎员工持股计划，暗地里却开始为自己准备后路——准备辞职跳槽、把公司的商业机密拷贝回家等等。

2.要对各个岗位的重要性进行分析，认股权的多少应该和该岗位的重要性成正比。

要知道，让下层员工普遍持股也是一种大锅饭。

即使全员持股，摊到每个下层员工那里的股票其实是很少的。

如果是中小企业，每个普通员工的持股量大概是千分之一到万分之一，如果是大型

企业的话，这个比例就更小了，绝大多数的普通员工心里都明白，他一个人干多干少，干好干坏，不会对公司的整体业绩有实质性的影响（事实也确是这样），所以，全员持股有时候只是另一种形式的大锅饭，起不到激励员工的作用。

3.持股计划必须兼顾各方面的利益，要有实施细则。

4.为以后优秀新员工的加入预留空间，不能把可以分的股票都分完了，再来新人就没份了，也不能把老板自己的控股权削弱得太厉害。

5.对于持股员工辞职要有妥善的善后方法，比如，要不要收回辞职员工的股票，如果收回的话，以什么方式收回，都要能处理好。

6.员工持股不能取代规章制度，不能取代日常的有效管理。

因为员工不可能因为持有了公司的股票马上变得忠心耿耿，不需要监督就会自觉替公司卖命。

7.还要考虑以什么方式让员工监督公司的财务状况，让持股员工觉得放心，同时又不会泄露公司的商业机密。

最后介绍一些推行员工持股的常见方式。

硬性规定员工购买本公司股票 笔者不提倡这种做法。

如果公司经营状况和各方面的条件都很好，不须硬性规定，员工也会自愿购买股票。

如果公司经营状况不佳，会让人觉得这是毫无保障的硬性集资，只会吓跑优秀的员工和求职者。

将一部分工资强制购买公司股票 这与第一条——硬性规定必须购买股票性质相同，不同之处在于上一种方法是赤裸裸地向员工要钱，而这种方法则比较隐晦。

除非公司的盈利状况和声誉极佳，否则，也有变相压低工资之嫌，在员工中造成抵触情绪。

员工自愿出资购买股票 虽说是“自愿”，但员工常常还是会感到一股逼迫你买的压力，因为员工会私底下认为这是对员工忠诚度的考验，不买或者买得少的人以后在公司前途堪虞。

当然，如果公司有较大的机会上市的话，员工会对公司的股票趋之若鹜。

干股 员工不需要掏钱，由公司赠送股份给员工。

通常获得干股的员工是公司的一个或几个核心员工，要么是技术骨干，要么是管理骨干。

他们获赠干股，可认为是他们以自己的技术或管理经验入股。

干股不限于送给内部员工，有时也会送给一个外部机构，以便结成战略合作伙伴。

值得注意的是，获得干股的员工，因为他们本身在经济上没有任何付出（以专利技术入股的除外），所以他们对公司的责任感通常比不上用现金入股的员工。

期权 强制员工购买股票显得太霸道，送干股又太慷慨，一个折衷的办法就是期权——给予员工在一定时间内，按一定的价格购买一定数量股票的权力。

你可以买，也可以不买；

可以全买，也可以稍买一点；

可以早点买，也可以迟些时候才买。

这可能是最流行的员工持股方式。

五、员工持股的主要形式有哪些？

内部职工持股、公司职工股、自然人股、职工持股会、专设职工持股的有限公司。但不能超过50人；

协同经营者持股(戏称"二奶股"，隐姓持股，有风险无法律地位)；股份合作制。

员工持股计划（Employee Stock Option Plan，简称ESOP）是指通过让员工持有本公司股票和期权而使其获得激励的一种长期绩效奖励计划。

在实践中，员工持股计划往往是由企业内部员工出资认购本公司的部分股权，并委托员工持股会管理运作，员工持股会代表持股员工进入董事会参与表决和分红。

ESOP（Employee Stock Ownership Plans）即员工持股计划，又称之为员工持股制度，是员工所有权的一种实现形式，是企业所有者与员工分享企业所有权和未来收益权的一种制度安排。

员工通过购买企业部分股票（或股权）而拥有企业的部分产权，并获得相应的管理权，实施员工持股计划的目的，是使员工成为公司的股东。

六、员工持股一般用什么方式获得股票

公司奖励公司内部分红证券市场购买

七、员工持股的股票有哪些

最新的有2022年5月19日完成持股计划购买的股票国联水产，购买均价为30.19元。600759也很快就要实施员工持股计划的购买了。

另外002170，联化科技，杰瑞股份，纽威股份等都是员工持股的股票，涨幅都不大，可以看看。

希望能采纳

参考文档

[下载：如何炒员工持股的股票.pdf](#)

[《股票通常会跌多久》](#)

[《买了股票持仓多久可以用》](#)

[《行业暂停上市股票一般多久》](#)

[《股票卖出多久可以转账出来》](#)

[《股票转让后多久有消息》](#)

[下载：如何炒员工持股的股票.doc](#)

[更多关于《如何炒员工持股的股票》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/40910210.html>