

战略转型下股权激励对公司经营的影响研究

孙丰合

(济南森峰科技有限公司, 山东 济南 250107)

摘要:股权激励制度是建立在委托代理关系基础上的长期激励制度,属于一种企业所有者及经营者之间利益共享的机制。在一些发达国家当中已经得到了非常广泛的使用,并且变得非常成熟。但是,纵观我国传统的工资分配制度,其存在很多的不合理之处,再加上之前旧制度的一些遗留问题,委托代理矛盾非常突出,人才流失比较严重,对公司的经营及发展造成严重的影响。

关键词:战略转型;股权激励;经营;研究

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2020.26.123

1 前言

在现代公司的发展中,由公司所有者及公司经营者分离造成的委托代理问题已经成为了公司治理当中的重点问题。面对这种情况,股权激励政策可以很好的完成双方之间的利益,以此更好的促进公司经营的发展。在之前的具体实践中,股权激励被赋予了非常多的功能,但是其也存在比较核心的部分。在股权激励及条件约束的共同作用下,激励对象的自身利益及公司利益之间的关系变得更加协调。最终使得股东的利益实现最大化,公司也得到了更好的经营。

2 具体内涵以及功能

股权激励属于公司员工本身使用的一种长期的激励手段。这种激励方法需要具备一定的约束,利用一定的机构长期的进行安排,把激励对象(主要指的是公司的管理人员以及公司比较核心的技术业务人员)授予某些具体的形式。激励对象以及公司之间的具体激励关系是在授予股权的未来利益激励以及激励合同的具体约束下进行协调的。股权激励的特征可以从非常多的方面进行分析以及讨论,最重要的是长期激励以及约束之间共同协同作用。这两个方面在本质上属于股权激励的两个主要方面,它们是相互联系并且不可分割的。公司员工也具备非常多的资本回报方式,之前比较传统的回报形式为:固定的工资以及绩效奖金回报等。但是,这种回报形式主要直接的体现在人力资本的贡献方面,对公司的经营来讲没有很大的益处。股权激励和传统的回报方式具备不同性,这属于对未来人力资本贡献的一种回报。授予股权激励对象的各种形式的股权以及激励对象不可以及时的获得回报,只可以在满足合同规定的具体条件下行使^[1]。由于其本身属于一种权益形式,其价值自然与公司的未来价值之间有非常大的关系。因此,如果激励的目的是为了使得公司股东的价值得到最大化,那么公司价值的未来增长的一部分会形成对股权激励对象未来回报的一种具体期望,这属于激励目标当中的一种长期激励特征。约束协同作用也可以从上述的讨论当中进行反映,它主要包括约束的两个方面,一方面,股权激励的长期制度性契约安排对股权激励对象的具体获取目标会起到限制的作用。另一方面,指的是利用股权激励的某种形式把激励对象的具体未来利益以及公司的未来价值之间相协调,最终使得股权激励对象的特征得到改变,从而使得激励对象的利益得到协调,进一步的进行约束,最终促进公司的具体经营。

3 具体策略

3.1 激励对象以及激励目的要相适应

关于激励对象的选择要具备针对性,包含:高级技术人员,高级管理人员及核心业务人员等。一方面,激励对象的广泛传播使得激励目标变得多样化,而目标的差异性非常容易使得最终目标变得形式化。另一方面,激励对象的范围变得越广泛,股权激励的具体目标选择就会变得更加分散。激励对象的选择应和差异激励的目的具备一致性。对于那些以技术发展为主的公司,主要为了锁定核心技术人员并增加其人力资本贡献的具体股权激励计划,在股权激励计划中应该把技术人员当作主要的核心部分;对于那些具备一定规模化的公司一定要维持其具体的市场地位,其股权激励方面应对管理进

行重视。因此,利用单个目标组作为主要激励对象是非常重要的,这样可以更好的促进企业的经营及发展。

3.2 选择比较正确的激励方式

在进行选择激励模式时,应该和公司的具体经济实力,风险的承受能力以及发展阶段等进行考虑,对于那些上市公司来讲,要尽可能的避免把限制性的股票当作激励目标。一方面,这种方法主要以“半价”的形式对公司的股份进行出售,可以很好显示福利的特征。另一方面,这种方法需要公司支付更高的具体激励成本并且需要承受当前存在的现金流量压力。考虑到那些上市公司在成长阶段相应的成本会受到非常多方面的影响,应把股权激励措施在具体的财务状况之下把成本压力降到最低。除此之外,公司同样可以利用混合激励模型,结合单一激励模型的具体优势,最终可以形成更加有效的具体激励目标组合,并对公司的经营及发展产生非常显著及有效的积极影响。

3.3 加强监管机构的指导及预警功能

相关监管机构(比如,证券监督管理委员会)应制定关于股权激励的具体准则。公司的股价及波动比较大,那么公司对未来预期的具体判断也发生了非常大的变化。因此,需要相应的调整,对公司股权激励进行具体监督。一方面,如果股票的价格过高或过低时期,应进行警告。另一方面,在设定关于股权激励行权的具体价格时,应按照更长的期限及更严格的标准进行制定,这样可以降低股价波动对激励措施的影响。

4 股权激励启示

4.1 重视人力资源资本,积极适当采取股权激励

掌握着核心技术的员工,如果没有采取股权激励等措施,有一些有野心的员工可能会根据自身所掌握的核心技术自主创业,甚至是跳槽到竞争对手那里去获得更高的收益。这样的话,企业不仅面临着人才流失的问题,还面临着市场份额丢失的风险。但是,在有些时候,股权激励并不是任何时候对所有员工都有吸引力,如果当员工对企业管理层水平不满意或对企业的前景感到并不乐观时,股权激励对员工来说有可能是一种风险。

4.2 降低管理职能部门的权利

在高科技企业中,如果管理部门干涉了太多,一定会造成有能力、掌握着核心技术的科研人才的不满,影响员工的工作积极性。所以要合理定位管理部门的职责,在一定程度上,降低管理者的权利,积极沟通,给予技术人员足够的发展空间,保证一个通畅的沟通渠道,有利于企业内部的通畅沟通。

5 结束语

总之,对公司的经营及发展起到严重影响作用的是股权激励措施,因此,应在内部及外部协调约束的基础上建立合理及有效的具体股权激励机制。保障公司治理环境的规范化,建立严格的市场惩罚机制,只有这样才可以更好的促进企业的经营及发展。

参考文献

- [1]王耘.员工股权激励与公司经营绩效探讨[J].现代营销旬刊(02):186.
- [2]姜鸿艳.股权激励对公司风险承担影响的实证研究[D].吉林大学.