

企业股权激励机制效度提升及优化建议

尤进

(扬州市建兴工程建设监理有限公司,江苏 扬州 225000)

摘要:股权激励机制的出现对企业的可持续发展具有重要作用和意义,它在一定程度上可以缓解管理者和股权持有者之间的利益冲突,减少和弱化委托代理之间的矛盾,作为一种长期有效的激励机制,在实际运营过程中,已经受到了很多企业的关注和重视,实现了广泛的推广和应用。股权激励机制可以调动员工的积极性和主动性,对企业经济效益的提升具有明显的帮助作用,但是从现阶段企业的实际发展来看,股权激励机制在应用过程中还存在一些问题,难以充分发挥实质性作用。因此,企业需要建立科学合理的奖励机制,对股权机制进一步优化完善,推动企业的长久稳健发展。

关键词:股权激励;企业制度;激励优化方法

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2023.14.100

1 股权激励机制作用阐述

在全球经济一体化的形势下,各行业都处于激烈的市场竞争中。面对如此严峻的市场环境,如何在行业中立足,实现企业自身的健康和持续发展,这就需要企业财务管理部门通过股权工作的开展来实现。股权激励机制在具体的应用实践中,对企业的发展具有积极的影响和作用,主要包括以下几方面,首先,它可以发挥激励作用,从股权激励机制这一名称上看,激励在整个制度体系中占据主体性位置。对企业进行经营管理的时候,通过将一部分股权分给旗下员工,可以充分调动员工的工作积极性和主动性,员工无论是参与企业日常运营还是管理的过程中,都能进一步增强责任意识,充分意识到企业经济效益提高和自身发展的密切联系,形成命运共同体意识,在企业经济利益增长就是自身薪酬增长这一思想的引导和作用下,员工在参与具体的工作实践时,将会最大限度发挥自身潜能,针对企业日常发展经营中存在的问题及时进行指正,为整个企业的可持续发展建言献策,贡献个人智慧和力量。而且股权激励机制在实际实行的过程中,也可以有效降低企业经营成本,在整个管理活动中,企业无需设置专门的机构和部门对员工的工作状态进行监督,员工可以充分实现自我约束和管理,这样也就给予了员工足够自由的成长空间。其次,股权激励机制还可以发挥约束作用,对被激励者而言,所产生的影响往往是深远且持久的,在这种新型机制的作用和指引下,被激励者可以充分意识并且感受到自身利益和企业效益的密切联系,也就是说在从事相关工作的時候,无论是进行基层工作还是管理工作,如果因为被激励者自身的主观原因对企业的经济效益造成了一定程度的损失,那么被激励者就

要承担相应的责任。在这种机制下,被激励者也就是企业员工自然会主动约束和规范自身的行为,而且股权激励机制在实际实行的过程中,往往不是单独存在的,它通常伴随有一定的约束条件,例如它对员工的离职时间会进行具体明确的规定,以此最大限度上降低企业员工的离职率和人才流动率。最后,股权激励机制的存在也可以在不同程度上改善员工福利,为企业的可持续发展留住高质量人才。企业在实际运营发展的过程中,要想获得稳定的经济效益,就要借助股权激励机制的优势作用,对员工的福利报酬进行优化改善,在增强企业自身凝聚力的同时也可以对原有的福利标准进行改革,营造积极向上和团结合作的文化机制,建设高质量的人才队伍,降低人才流动风险。例如,在具体的工作实践中,对员工持股提出相应的要求和规定,设置限制性股票,只有员工在业绩等方面达到相关要求时才可以真正获益,在其作用和影响下,员工的工作积极性和主动性将进一步得到提升,离职率也会有所降低^[1]。股权管理不仅可以对企业与市场的发展程度进行评估,而且还可以对企业的经营规划做出评价,从而提高企业的经济效益,保证企业的可持续发展,具有很大的价值和借鉴意义。

2 企业股权激励机制问题分析

2.1 资本市场有待完善

股权激励机制在实际应用的过程中,要想真正发挥上述效果,首先需要从资本市场层面建立健全并完善,只有保障资本市场的稳定发展,一切工作在进行的时候才能真正具有意义。只有企业股价始终处于上升发展的趋势,企业的价值真正被市场看到和认可,对被激励者而言,股权激励机制才能发挥真正的促进作用,使其真正意识到股权

激励机制的重要性,意识到该机制和自身利益的密切联系。然而,从当前的发展状况来看,我国的资本市场还处于起步发展的初期,许多方面还有待完善。在这种环境和背景下,企业运用股权激励机制也会受到一定的影响。

2.2 考核指标不够合理

股权激励机制在实际运用于企业的经营管理中,往往与绩效考评工作有着紧密的关系,二者相互依存。我国部分上市公司在经营发展过程中,主要采用的是财务和相关的数据进行绩效评估,而在绩效评估中,非金融指标往往很少被提到。这就导致了在绩效评估中,绩效评估方法较为单一,难以充分反映出受试者的工作表现,很有可能会对企业的财务状况造成不利影响,甚至会对整个经营活动的稳健发展产生不同程度的负面影响。

2.3 治理结构存在欠缺

在现代公司体制建立以后,公司要想上市,首先就是要成立股东会以及董事会等不同层次的治理机制,同时还要不断地完善公司的决策和管理机制,从而促进公司的快速发展。然而,就企业的经营和管理实践而言,许多公司都会采取委托代理的形式,而在公司的运作中,无论是自身的作用性还是职能发挥都受到了一定的限制。在针对股权激励机制进行研究分析的时候,部分经营者不会积极监督并且反思整个工作中相关责任的落实情况,而且个别经营者在从事相关经营实践的时候,甚至会出于对个人利益的需要,从而出现违法经营和违规操作,这就在一定程度上降低了股权激励机制的效果。在这种情况下的股权激励机制,从某种层面和意义上讲,只是激励了经营者本身。从微观视角对整个活动进行研究分析,由于部分企业治理结构不够科学合理,使经营者在从事相关工作实践的过程中,过度追求股价上升,导致股权激励机制无法真正发挥应有的价值和作用。经营者对利润管理工作的过度追求,更是会导致股票价格和业绩的实际情况出现明显的背离,从而制约企业的可持续发展。

2.4 激励模式不够科学

部分企业在从事经营管理活动的时候,虽然已经意识到股权激励机制的重要性,充分看到了该工作的潜在价值,但是在具体的应用实践中,却难以从实际出发选择最科学有效的激励模式,从而对整个实施过程产生了一定的限制和阻碍,使其最终难以达到理想化的效果。

3 提升股权激励机制实施效果的对策

3.1 完善资本市场

不够完善的资本市场中,股票价格往往难以真实反映经营者的经营业绩,无论是数据的获取还是其他层面

上都存在一定的局限性和片面性,从而对股权激励机制产生一定的负面影响,使其无法真正发挥自身的价值和作用。在这种背景下,为了优化股权激励机制,使其优势能够得到更加全面和多元的发挥,需要从实际出发,对资本市场建设进一步加以完善,构建更加公平有效的信息披露机制,杜绝经营活动中出现的违规操作,对出现的违规违法行为,要坚决进行追究。只有对现有的市场秩序进行规划和完善,使其可以保持健康良好的环境,才能保障股票价格真实性,与此同时也可以提高和增强企业的经营绩效。政府部门在对资本市场进行优化完善的时候,可以推动相关法律法规体系的建设,不断加大执法力度,同时也要根据市场经营的实际情况,切实提升执法能力,对市场上存在的虚假信息要采取严厉的手段进行制裁。相关事实已经证明,只有加大对违法违规行为的惩罚力度,提高违约成本,才可以最大限度保障和推动资本市场的可持续发展^[2]。

3.2 完善绩效考核指标

企业自身在进行经营管理活动的时候,要根据自身发展的特点和实际情况,建立科学合理的业绩考核指标,确保整个股权激励机制的作用可以得到全面发挥和展现。企业在日常运营活动中,开展和实施绩效考核工作的时候,必须保证考核的公平和公正性,在具体的工作中,可以对受试者进行专业技能和职业道德等方面的评价,从而实现整体的最佳发展。本文从企业的长期发展角度进行了分析和探讨,认为在开展经营管理的过程中,可以聘请专业的第三方机构来进行绩效考核工作,从而建立起更为全面、科学的经营绩效评价指标,以便实现对经营者业绩的客观和综合性考核。

3.3 完善治理结构

各个企业在具体的发展实践中,需要从实际出发,对自身内部治理情况进行综合研究和系统分析,在此基础上,真正明确股权激励机制的不同模式,使其在实际应用中,可以发挥显著优势,真正彰显在前期管理阶段的重要作用,确保经营者以及所有者在经济收益上实现有机统一。与此同时,为了充分体现现代公司制度的基本要求与宗旨,在整体工作的策划中,应把公司管理层人员的关系考虑在内,并据此制订与各方共同发展的相关指标。同时,企业也要按照股票期权的激励方式,在公司内部进行有效的指导和监控,让管理者和职工能够有效地使用公司的资金,从而达到公司的绩效。此外,在有关工作中,还必须对各层次的公司治理架构进行适当的区分,在具体的执行层面上,则要将股东大会和公司董事会等整合起

来,真正确保整个分配可以更加具备合理性,对他们的职责和义务进行精细划分。为了促进企业的发展,还需要相关的员工持续地进修,提升自己的专业能力和整体的能力,同时具备创新思维,以保证企业在激烈的市场环境下立于不败之地。各部门以及不同员工在针对企业进行管理的时侯,要各司其职,在相互制约中推动企业的可持续发展。治理结构在正式的使用过程中,也要包括对参与股权激励机制的员工的职责划分,从而为企业经营以及战略目标的实现打下坚实的基础。

3.4 优化股权激励方式

在实行股票期权的过程中,企业要根据自身的实际状况与经营管理方式,建立起一套更加科学、高效的股权激励体系,从而在现实工作开展过程中充分地发挥其激励功能,充分调动职工的工作热情和主观能动性,为企业的发展做出自己的最大努力^[9]。另外,受激励对象范围、奖惩力度的大小等因素也会影响到激励方式的选择。若公司的现金储备与预期现金流量相匹配,则限制性股票具有较好的激励作用。根据统计,中国上市公司的股权激励期限为5年或更短。对同行业的股权激励情况进行分析,结果表明,公司的股权激励期限一般较短,一般为4年,其次是5年。同时,短期的激励期限也会带来两方面的问题:一是期权的可操作性很强,二是受试者对公司的激励意愿不高,参与的积极性不高。为此,在现有条件下,应当适当延长股权激励期限,使其最大限度地发挥其功能。在制定激励期限时,要充分考虑到公司战略发展目标、经营状况和激励目标。从长期来看,股权激励的目标是为了促进公司的长期发展,防止短期的人为操纵,因此应将激励期限延长至5年或更长。

3.5 完善相关法律法规

生产经营的合规性同样会对企业的发展产生重要作用和影响,在新时期背景下,企业对股权激励机制进行应用的时候,要求严格遵循相关法律法规,使整个工作的实施和开展能够在合法的范畴内进行操作,从而真正彰显相关工作的价值,确保企业在股权激励机制的作用和影响下,能够形成核心竞争力,获得对应的竞争优势。企业在对相关经济利益进行获取的时候,往往要涉及不同层面和不同形式的内容,它们的影响因素错综复杂,而且整个工作在实践中要想得到真正的落实,就需要依靠相关政策,使其成为实施的重要监督力量。目前来看,我国已经颁布并推行了大量的法律法规,对经济发展起到了巨大的推动作用,但是从股权激励上来看,相关政策和措施还有待进一步完善。因此,政府部门需要充分发挥自身的

价值和作用,对整个市场环境以及企业运行状况进行监督管理,同时,要建立健全完善的外部监管体系,运用有关的法律、法规对其进行严格的制约,从而使其能够正常运作^[4]。股权激励机制在具体的运营实践中,还面临较多的困难和阻碍。对中小企业而言,在进行经营管理活动的时候,缺乏外部资本市场的帮助,这就导致相关定价问题难以得到有效的解决,在这种现实环境下,只能通过股权转让协议先达成协议,之后经过一定的渠道和手段再传递给员工。在股权阶段,往往需要从支付股息开始,认真检查公司程序的合法性和合规性,充分保护中小股东的利益。如员工因有关因素而被迫辞职,则会采用公司股票回购方法。因此,政府鼓励他们加强责任感,并提交符合有关科学和监管要求的相关示范文本。法院可以解决不分配和不遵守股东规则的问题^[5]。

4 结束语

在实践中,股权激励制度是一种很好的制度,但在实践中,其相关工作的实施常常是一个比较烦琐、比较系统的项目。因此,相关企业要充分重视这方面的工作,并要根据现实的需要,积极推进和贯彻这一制度的各项工作,对现存问题进行处理和解决的同时,使其效果发挥可以实现最优化,以此为企业创造更大的效益。

参考文献

- [1]李慕.浅析我国上市公司股权激励机制的优化实施[J].中国集体经济,2022(22):3.
- [2]赵艳.管理者过度自信,股权激励机制与企业创新的关系研究[J].投资与创业,2021(13):4.
- [3]马银凤.企业股权激励机制分析[J].财经界,2020(33):55-56.
- [4]岳思佳.我国企业股权激励机制发展问题研究[J].广西质量监督导报,2019(09):157.
- [5]檀喻.完善国有企业股权激励机制的研究[D].安徽大学,2019.

作者简介:尤进(1970-),女,汉族,江苏扬州人,大专,会计师、一级造价工程师,研究方向:财务管理。