

股权激励在企业中的应用问题及对策研究

王峰

广西财经学院

DOI:10.32629/ej.v9i6.3558

[摘要] 随着数字经济与知识经济的深化发展,人才已成为企业构建核心竞争力的核心要素,传统固定薪酬与短期绩效奖金的激励模式,已难以适配企业长期战略落地与核心人才留存的需求。文章首先界定股权激励的核心内涵,并对比分析五类主流激励模式的适用场景与优劣势;其次分析股权激励对企业经营发展的正向作用;进而深入剖析当前企业应用股权激励过程中,在业绩考核、方案设计、会计披露、行为导向方面存在的突出问题;最后针对性地提出科学设计考核体系、优化激励模式结构、规范会计信息披露、强化内部治理制衡等改进对策。

[关键词] 股权激励;员工激励;企业治理

中图分类号: C29 **文献标识码:** A

Research on the Application Issues and Countermeasures of Equity Incentives in Enterprises

Zheng Wang

Guangxi University of Finance and Economics

[Abstract] With the deepening development of the digital and knowledge economies, talent has become a core element for enterprises to build their competitive edge. The traditional incentive model based on fixed salaries and short-term performance bonuses can no longer meet the needs of implementing long-term corporate strategies or retaining key talents. This article first defines the core concept of equity incentives and compares the applicable scenarios, advantages, and disadvantages of five mainstream incentive models; then examines the positive impact of equity incentives on corporate operations and development; further analyzes prominent issues encountered in current implementation practices regarding performance evaluation, incentive design, accounting disclosure, and behavioral alignment; and finally proposes targeted improvements including scientifically designed assessment systems, optimized incentive structure frameworks, standardized accounting disclosures, and enhanced internal governance mechanisms.

[Key words] Equity incentives; Employee motivation; Corporate governance

1 引言

股权激励指的是企业以授予员工股份的形式对员工进行激励。股权激励的方式一般包括限制性股票、股票期权、员工持股计划、虚拟股票激励计划等。当前,企业股权激励普遍存在绩效考核、方案设计、会计披露、行为导向方面存在的突出问题,一定程度上影响了股权激励优势的发挥。要想真正发挥股权激励的作用,企业需要立足现有问题,有针对性地提出股权激励的对策,提升股权激励的效果,让持股员工与企业共担风险、共享利润,促进企业稳健发展。

2 股权激励特征及类型

2.1 特征

第一,利益绑定性。股权激励的核心逻辑是打破股东与经营

者的利益壁垒,在股权激励模式下,股权激励对象分享企业的收益,这有利于激发员工的工作动力,还能使股东之间团结协作,共同实现企业长期战略目标。股权激励的利益共享性能够培养员工的集体利益观念,员工会积极参与企业的战略规划和实施,帮助企业扩大利润空间^[1]。

第二,长期激励性。股权激励是一种企业长期激励机制,即员工利益与企业利益紧密相连,股权激励对象获得股份后,以较强的使命感参与企业经营决策,在很长一段时间内与企业长期利益保持一致。从某种程度来说,股权激励的长期性特征能够吸引人才、稳定人才,减少人才流失,这对企业长远发展、平稳发展有积极影响。

第三,激励与约束双重性。股权激励并非单纯的福利馈赠,

而是兼具激励与约束双重属性的治理工具。在激励层面,通过股权增值、分红收益激发员工工作积极性、主动性和创造性;在约束层面,企业会设置明确的行权条件、服务期限、业绩考核标准,若激励对象未达标、出现违规履职、损害企业利益、离职等情况,将无法行权或被收回股权。这种双向机制能够有效约束员工行为,规避管理层道德风险与逆向选择问题,保障企业利益不受损害。

第四,风险共担性。股权激励对象在享受企业发展红利的同时,也需要承担企业的经营风险。若企业经营业绩下滑、市值缩水,股权价值会随之降低,激励对象的收益将大幅缩水,甚至出现收益归零的情况。股权激励让员工与企业共担盈亏,能够有效强化员工的责任意识和危机意识,倒逼员工主动提升工作效率、优化工作质量、助力企业降本增效。

2.2 类型

股权激励分为业绩股票、虚拟股票、股票增值权、股票期权、限制性股票五种类型。其中,业绩股票是指对完成业绩的员工授予股票作为奖励,以此激发员工的工作动力;虚拟股权不涉及实股,无股权稀释风险、落地流程简便,适配未上市中小初创企业;但无真实股东身份,长期人才绑定与激励效果偏弱;股票增值权通过授予激励对象在未来特定时间内,因股价上涨而获得行权价与行权日股价差额收益的权利,将员工利益与企业利益形成整体,但企业现金支出压力大,长期绑定效果差,适合现金流充裕的成熟企业;股票期权是一种赋予持有者在未来特定时间以预定价格购买或出售特定数量股票的权利,股票期权的激励对象既可以是高级管理人员,也可以是技术骨干,激励对象能够以预先确定的行权价格购买股票,享受股票分红的权益;限制性股票是指上市公司按照预先确定的条件授予激励对象一定数量的本公司股票,使其与企业利益形成共同体,共享企业收益^[2]。

3 企业应用股权激励的作用

3.1 凝聚核心人力资本,提升企业新质生产力

新质生产力的竞争本质是人力资本的竞争,传统薪酬模式下,技术人才只能获得劳动报酬,无法分享创新带来的超额收益,必然导致创新动力不足、人才流失率高^[3]。股权激励本质是对人力资本产权的认可,一方面,股权激励设置的长期锁定期、服务期限要求,形成了稳定的人才留存机制,核心人才若中途离职,将丧失大额股权收益,大幅提高了人才离职成本,有效降低核心人才流失率,保障企业人才团队的稳定性和连续性。另一方面,股权增值、分红的收益模式,能够让员工共享企业发展红利,打破传统薪酬的收益上限,充分认可核心人才的工作价值,极大激发员工的工作积极性、主动性和创新活力,从而提高企业创新能力,继续夯实新质生产力^[4]。

3.2 优化企业股权结构,完善公司治理体系

科学合理的股权结构是企业规范治理、稳健发展的基础。部分传统企业、家族式企业存在股权过度集中、一股独大的问题,大股东掌握绝对决策权,中小股东话语权薄弱,企业决策容易出

现主观化、片面化问题,内控机制形同虚设,治理体系存在明显漏洞。股权激励通过向核心员工、管理层授予股权,能够适度分散大股东股权,优化企业股权集中度,构建大股东控股、核心员工持股、中小股东参与的多元化股权结构,能够形成有效的内部制衡机制,避免大股东独断专行,提升企业决策的科学性、合理性和规范性。同时,持股员工参与企业利润分配、经营监督,能够推动企业内控机制、决策机制、监督机制不断完善,规范企业财务管理制度、人事管理制度、经营管理制度。

3.3 缓解财务压力,降低运营成本

对于成长期企业、中小企业而言,现金流紧张、财务压力大是普遍痛点,传统的高薪激励、高额奖金模式会大幅增加企业人力成本和现金支出压力,制约企业资金周转和业务扩张。股权激励属于低成本、长效化的激励模式,多数激励模式无需企业即时支付大额现金,仅通过出让部分股权权益即可实现人才激励,能够有效降低企业短期现金支出,缓解财务压力,优化企业财务结构。

同时,股权激励引导管理层聚焦长期战略落地,推动企业合理布局研发、市场、人才等长期投入,避免短期逐利行为,助力企业实现可持续发展。从长期来看,股权激励激活了人才活力,优化了治理体系、提升了经营效率,能够持续推动企业营收增长、利润提升、市值增值,为企业长期稳健发展提供持续动力。

3.4 优化薪酬结构与完善激励机制链条

传统的现金薪酬往往与当期会计盈余强相关,导致管理层过度关注损益表,忽视资产负债表质量和现金流安全。引入股权激励后,薪酬包被重构为由基本年薪、年度奖金、中长期股权收益和福利保障构成的组合。这种结构化安排使经营者的全部劳动回报更完整地反映企业内在价值的增损,尤其是股价变动包含了市场对公司治理质量、社会责任表现、无形资产等综合因素的定价,能弥补会计指标考核的天然滞后与片面。

4 企业应用股权激励存在的问题

4.1 行权业绩条件虚化,易引发盈余管理

激励方案普遍以净利润增长率、净资产收益率等传统会计指标作为行权条件。单一财务指标的局限在于,管理层完全可能通过调整会计估计、构造真实交易、变更会计政策或进行激进的收入确认,来粉饰达标业绩。实践中,部分企业在等待期内出现集中释放利润,待行权解锁完成后业绩迅速变脸的情形。一些方案的业绩目标设定过低,仅为历史平均或行业低端水平,甚至低于实施激励前已实现的增速,使得股权激励沦为不努力就可解锁的福利。这种业绩考核的虚化,不仅掏空了激励实质,还损害了会计信息的可靠性和中小投资者利益。

4.2 激励方案设计失衡,激励过度与不足并存

激励力度失衡表现于两端。一端是激励过度,尤其在部分治理结构不完善的企业,高管实际控制薪酬委员会,自定天价期权方案,薪酬与企业贡献严重脱钩。当牛市来临,即使企业表现平庸,管理层仍能攫取巨额套现收益,引发社会公平质疑。另一端是激励不足,主要发生在竞争性强的传统行业或中小企业中。因

股价低迷,授予的期权长时间预期收益为负,激励失效;或者授予总量过少,难以触动激励对象行为变革。

4.3 会计处理与信息披露存在挑战

从会计专业视角,股权激励给实务操作带来多重难题。首先是公允价值的计量。对于上市公司限制性股票,需采用期权定价模型测算公允价值,其中涉及预计波动率、预期股利收益率等大量假设。管理层拥有较大裁量空间,可通过选择特定参数来压低股份支付费用,虚增盈利。在等待期内,需预计可行权权益工具数量,并根据信息调整,将变更估计的累计影响计入当期损益,这为利润调节提供了通道。其次,对于现金结算的股份支付,企业应在每个资产负债表日重新计量公允价值变动,导致成本费用随股价剧烈波动,使得利润表波动性加剧,削弱了会计盈余的可预测性。

4.4 短期行为倾向与股价操纵动机

股权激励与股价紧密挂钩,客观上可能诱发管理层短期主义。为提升行权收益,管理层可能削减研发、维护、员工培训等必要长期支出,或进行超出实际需求的商业并购以制造概念推升股价。更甚者,个别公司出现与机构配合进行选择性信息披露、发布具有误导性的公告,精准拉升股价以便套现。即便有限售期约束,集中解禁后的变现压力仍促使激励对象在解锁前后维护股价高位。这种短视经营行为根本背离了股权激励引导长期价值创造的设计初衷^[5]。

5 企业应用股权激励的对策

5.1 科学设计考核指标体系,严格业绩门槛

企业应摒弃单一会计利润导向,引入多维度、多层次的复合考核体系。财务指标可选取扣除非经常性损益后的净资产收益率、经营现金流与净利润的匹配度、EVA(经济增加值)等,以剔除操纵性应计的影响。同时,必须加入战略性非财务指标,如核心专利获批数、研发投入占收入比、市场占有率变动、关键人才流失率、客户满意度及ESG相关指标。

5.2 优化激励模式与结构,实现动态平衡

企业应根据生命周期阶段,灵活搭配激励工具。成长期企业可侧重股票期权,成熟期企业则应以限制性股票为主,辅以业绩单元或长期现金计划。推行滚动式授予策略,每年授予一次,每期计划叠加,形成持续而稳定的激励脉冲,既可避免一次性赌博式的激励,又能平滑每期股份支付费用对利润的冲击。同时,控制激励总量上限,明确个人最高授予限额,确保激励力度与价值创造匹配。

5.3 规范公允价值计量与信息披露

从会计实务角度,必须对股权激励的公允价值确定执行严

密的内部控制程序。企业应清晰地阐述所选估值模型的理由,对期望波动率、预期期限、无风险利率等关键参数进行敏感性分析,并在财务报告中充分披露参数选取依据、各期股份支付费用构成及其对主要利润指标的影响。审计委员会需重点审阅相关会计估计的合理性。监管机构可制定更为明确的行业参数指引,压缩管理层的自由裁量空间,并区分权益结算与现金结算的不同风险特征,实施差异化信息披露要求。对于修改激励计划条款造成的增量费用,也应及时全面确认,防止绕过财务报表约束。

5.4 强化内部治理与制衡机制

股权激励方案必须由独立的薪酬委员会主导设计,委员会成员主要由外部独立董事构成,必要时委托独立的专业咨询机构进行评估。严格执行关联股东回避表决制度,完善网上股东投票与中小股东表决权代理征集机制,提升中小投资者在激励计划审批中的制衡力。更重要的是,建立事后追回机制,在合同中明确,若事后证明激励对象因财务造假、重大违规而致使业绩条件虚假达成,公司有权追索已兑现的全部或部分激励收益,并处以相应罚则。这对财务造假形成有效震慑。

6 总结

股权激励的落实,能够通过将员工个人利益与企业整体利益深度绑定,能有效调动其工作热情和创造潜能,显著增强企业的市场竞争力,进而夯实可持续发展的根基。针对当前股权激励实施过程中暴露的问题,企业需精准施策、靶向发力,才能充分释放激励效能,为长期发展保驾护航。

[参考文献]

- [1]张可欣,程昱,程新生.限制性股票的创新激励效果研究[J].管理科学,2025,38(4):48-60.
- [2]杨振江.企业股权激励存在的问题及其对策研究[J].中国管理信息化,2025,28(6):135-137.
- [3]曾雅婷,尚和燕,邢思桐,等.股权激励有助于提升企业新质生产力吗?——基于管理层激励与核心员工激励的比较分析[J].西部论坛,2025,35(4):18-34.
- [4]赵丽娟,彭敏,周运兰,等.高管股权激励与企业新质生产力发展[J].财会通讯,2025,(24):40-45.
- [5]左晶晶,车佳莉,唐跃军.高管股权激励动态性与企业绿色技术创新——管理层短视和研发投入的链式中介作用[J].研究与发展管理,2026,38(2):176-188.

作者简介:

王峥(2001—),男,汉族,湖北黄石人,硕士研究生在读,研究方向:会计。