

方便面企业股权激励对企业绩效的影响研究—以今麦郎公司为例

目 录

第一章 绪 论	1
1.1 研究背景及意义	1
1.1.1 研究背景.....	1
1.1.2 研究意义.....	2
1.2 文献综述	2
1.2.1 股权激励实施动机的文献综述.....	2
1.2.2 股权激励影响因素的文献综述.....	3
1.2.3 股权激励实施效果的文献综述.....	3
1.3 文献评述.....	5
第二章 股权激励的概念	6
2.1 股权激励的含义及常见模式	6
2.2 股权激励的作用	6
第三章 今麦郎股份股权激励基本情况	8
3.1 公司简介	8
3.2 股权激励方案概述	8
第四章 今麦郎股份股权激励实施效果分析	9
4.1 对资源利用效率的影响	9
4.2 研发创新能力分析	10
4.3 财务业绩分析	12
4.3.1 偿债能力分析.....	12
4.3.2 营运能力分析.....	13

4.3.3 盈利能力分析.....	14
4.3.4 成长能力分析.....	15
第五章 今麦郎股份股权激励的启示与建议	18
5.1 增加研发投入	18
5.2 合理选择激励对象	19
5.3 完善业绩考核标准	20
第六章 结论	21
参考文献	22

第一章 绪论

1.1 研究背景及意义

1.1.1 研究背景

股权激励是激发创新潜能的一项重要制度激励机制，能够作为解决代理成本的手段，可以统一经营者与所有者的立场，以公司的利益作为出发点来经营管理，减少公司的管理者做出短视行为损害公司长远利益，从而驱使经营者和所有者共同推动企业的创新升级。企业能否取得持续性发展和经济效益，创新是关键，因此公司对创新能力也越来越重视，对技术人员培养的要求也越来越高。在当前新时代的局势下，企业当然也必须紧跟时代潮流，提升与增强创新创造能力和意识(钱天宇，林忆梅，陈春,2022)。但是企业的创新并不能在短时间内取得效果，这是一项长期的投入“项目”，若企业的经营管理人只是关注短时间的利益，必定会发生利益矛盾，产生一系列问题。

在管理层进行股权激励，将股权适量授予企业管理人员，是矛盾问题解决的一个有效途径，并且还可以将核心人才牢牢把握在企业。这几年来我国开始实行股权改革，出台了一系列有关股权激励的法律政策，逐渐完善资本市场，为企业进行股权激励创造了良好的背景条件(李思宇，周雨蓉，王明华,2021)。因此，本文选取在方便面界具有代表性企业—今麦郎集团有限公司(以下简称为“今麦郎”

）作为研究对象，采用对比论证法、文献资料法以及案例分析法等研究方法，对今麦郎进行股权激励计划后的绩效进行分析。

1.1.2 研究意义

（1）理论意义

目前国内对转型升级的方便面行业较少有在具体公司层面上进行股权激励的相应研究。在知网主题中搜索“股权激励”，相关的文章有上万篇，但其中涉及方便面产业的文献仅占少数，且多为行业层面的实证分析(张冰心，赵宇轩，孙静,2021)。因此，本文聚焦于方便面行业，通过具体公司今麦郎案例横向与纵向比较分析，力求丰富关于我国方便面行业在公司层面的股权激励的研究。

（2）实践意义

在推进“中国制造 2025”、中美贸易战及新冠疫情的大背景下，公司的创新转型发展成为时下讨论的热点。本文重点研究具有代表性的今麦郎方便面公司的三次股权激励案例，全面分析其实施效果和改进空间，为其自身和同行方便面企业提供参考和借鉴，以促进整个行业的创新转型，进而助力“中国产业 2025”。

1.2 文献综述

当前国内外对于股权激励的相关研究较为全面和深入，按照股权激励的实施前中后的逻辑，从实施前的股权激励动机到实施过程中的影响因素再到实施结束后的效果评价均有相应成果。因此，本节也按照股权激励前、中、后的动机、影响因素及效果评价的逻辑链条梳理国内外相关文献，具体如下。

1.2.1 股权激励实施动机的文献综述

当前国内外的研究将股权激励的动机主要归类于正反两个方面，积极的动机主要包括为了降低代理成本、激励管理者、为员工谋福利等，消极的动机主要是高管为获得个人私利而操纵股权激励实施。

Jensen 和 Meckling (1976) 认为所有者和经营者间利益不统一，公司利用股权激励来使两者利益一致，进而提高公司绩效(吴紫阳，周翔宇，郑婷婷，王涵)。

Yermark (1995) 、 Inderst 和

Muller (2005) 均认为公司实施股权激励是为了利用权益性的报酬替代现金报酬, 进而缓解公司的现金流不足的问题。^{[2][3]}

John E. Core 和 Wayne R. Guay (2001) 通过实证分析发现当企业资金短缺, 需要资金支持时, 更倾向使用股权激励来稳定出高管外的其他核心员工, 保持公司人员的稳定性, 进而推动公司业绩提升(赵雅楠, 黄文博, 2019)。

Lie (2005) 认为高管会利用内部消息, 推行股权激励方案以转移利益, 达到追求个人私利的目的。

Morrell D L (2011) 通过梳理理论和数据分析, 提出公司希望通过股权激励的实施来保留公司的核心人才, 同时降低代理成本(周佳琳, 吴雨薇, 刘晓, 2021)。

陈艳艳 (2015) 对激励员工、吸引和稳定员工、融资约束的三个假设动机分别在不同样本进行试验研究时, 发现在全样本和民营企业样本中后两者解释力较强, 而在国有企业样本中三者都缺少解释力(王梦洁, 张一凡, 赵晓)。

1.2.2 股权激励影响因素的文献综述

目前的国内外研究大都认为股权激励本身会受各种宏微观因素影响, 它们之间通过共同作用达成均衡结果来影响公司价值。

Bamharth 和 Rosenstein (1998) 研究发现, 经营者的持股比例和外部董事比例、机构投资者持有股份呈负向关系。

李雨欣, 王舒雅, 刘雅菲 (2001) 采用新加坡上市公司的数据, 从公司大股东和其性质的新视角出发, 研究认为公司大股东持股比例越低、公司的国有性质成分越低, 上市公司越可能推行股权激励方案。

张雨桐, 李煜涵, 王欣 (2002) 研究指出, 上市方便面公司的经营者股权比例受到公司规模、内外部环境、成长阶段的很大影响。

李梦洁, 赵雨婷, 陈雨萌, 刘雪 (2003) 研究表明处在不同发展周期的公司推行股权激励的效果存在不同, 往往处在成长上升期的公司越倾向实施股权激励, 且其效果相比其他阶段的公司效果更好, 可以显著提升公司业绩。

1.2.3 股权激励实施效果的文献综述

目前关于股权激励效果的研究, 主要从企业绩效和包括市场表现、盈余管理、公司稳定性、研发创新等非企业绩效两个方向进行阐述, 对公司不同的人员激励、

在不同所有制、不同行方便面企业及不同规模的公司中效果不同。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。

如要下载或阅读全文，请访问：

<https://d.book118.com/588060040076006121>