但是，企业家心里要清楚，那些劝说您进行股权激励的人，都是没有股权的人，都是想要获得股权的人。

所以，很多时候要不要进行股权激励，这样的问题还是要自己思考清楚，不能一甩手就让别人全权代理，这个问题是企业真正的“一把手问题”，需要企业家一锤定音。

在接下来的论述中，我们还是就是否要进行股权激励的问题进行较为详细的讨论，以期能够给企业家朋友们带来一些帮助。

首先，传统的激励手段限制较多，激励效果有限。

对于企业家来说，经营企业本身就是在经营人才，只有人才的问题解决了，企业才能发展的好，这是大家都知道的道理。

在中国历史上，刘邦本身只是市井之徒，可也是因为善用人才而的天下的。经营企业也是同样的道理。

因此，为了尽可能多笼络人才，也为了笼络更加适合企业发展的人才，企业家门都是用尽了浑身的本事。

传统的激励手段包括奖金、提成、实物奖励、升职等等。

奖金和提成主要依赖于业绩和企业家的心情，由于这两者都是比较不确定的。

所以，人才们对于是否能够获得和获得多少奖金提成，心里都是没底的，只能在年底的时候忐忑不安地等着看银行卡金额的显示。

实物奖励包括黄金、汽车、房子等等。在我们项目实践中，我们见过各种各样的激励方式，比如到了年底发黄金，业绩好了发汽车，连续在企业工作十年直接发一套商品房的也有。

但这些实物奖励的效果可能还不如直接发现金的效果，只是做给外面看的成分更大，员工自身的感受不一定好。

升职这个就更难了。因为对于企业家来说，都是在尽可能地想要减少管理层的岗位，而不是增加，管理层的岗位在很长的一段时间内，并不会发生太大的变化，也很难发生很大的变化。

没有新的坑，就算萝卜再优秀也没办法。在企业家的心里，宁愿多给钱，也不愿意给出名不副实的职位，那会造成错误的示范，给企业带来的伤害更大。

最后，这些传统的激励手段还有一个共同的缺点，那就是激励所带来的愉悦感持续的时间很短，通常在几天后就会烟消云散。

其次，股权激励效果更加持久、有效，也更能笼络人心。

与传统的激励手段相比较，股权激励的效果显然更加持久、有效。原因有以下三点：

第一，对员工实施股权激励之后，能有效加强员工与企业的联系，增强其认同感。

我们在前面讲过，不管是什么人，只要是企业的新股东，就一定要用钱来买股票，而不是企业家免费赠与。

一旦员工对企业有了一定金额的投入，他就会真心实意地关心企业的发展，至少会比以前更加关心。

因为通过股权激励，他和企业发生了更深层次的联系，不只是雇佣和被雇佣的关系，而是一种类似合伙人的关系。

这种员工对于企业的认同感的增强、与企业联系的增强，本身就会促进员工对于企业的更多奉献和付出，从而能更好的提升企业的发展。

第二，由于股权的价格是在变动的，并不是固定的，员工对未来的期望会带来更长时间的愉悦。

通常，股权激励并不会一次性的，而是会持续多次的。深谋远虑的企业家一般都会考虑进行长期的股权激励，而不是一次的股权激励。

股权激励的周期一般都比较长，员工得到持股也不会立刻就卖掉，一般都会长时间的持有，除了得到股票时候的激动，在股票上涨时也会高兴激动，这些都比传统的激励手段有效地多。

员工一直关心他的股票，也就是在关心公司的发展，这种情绪会随着他持有公司的股票而一直存在。

第三，市场上的众多通过股权激励一夜暴富的故事对人们的影响很大，大多数人内心渴望企业家进行股权激励。

在中国经济迅猛发展的今天，通过股权激励实现致富的案例已经不是一个两个了，而是成群结队地出现。

媒体资讯如此发达的情况下，公司的员工到处都能了解到谁又通过股权激励发财致富了。

比如一个流传极广的故事讲的就是阿里巴巴前台童文红的故事，在童文红正式进入阿里做前台的时候，马云公司内分配股权，给她这个前台0.2%股权，说将来阿里巴巴上市，市值会达1000亿，公司上市以后你就有一个亿了。

到2014年9月阿里纽交所成功上市，市值2457亿元。童文红身价3.2亿。

如果没有股权激励，即使童文红再优秀，马云也不会给她那么多的工资奖金。

这样的故事其实在每一个拟上市公司员工的心里都有，企业家要敏锐地感知到员工的这种需求和渴望，及时有应对措施。

最后，关于是否要进行股权激励，市场上存在不同的声音。

讲了这么多股权激励的好处，也要讲一下现实中存在的对于股权激励的质疑声音，因为“偏听则信，兼听则明”，多听一听不同的声音有助于我们对于事物的判断，也更能反映真实的情况。

作为投资界的泰山北斗，美国的投资家巴菲特就非常反对股权激励，他反对股权激励的理由也很正当。

在巴菲特看来，股权激励对管理层来说是天上掉馅饼的事情，能给他们带来潜在的巨大汇报，但是股权激励本身降低了这些管理者的风险。

在股权激励之前，经营不好的时候，管理层就可能就会少分或者不分奖金，这对他们有着很强的约束力。

但是，如果实施股权激励，管理层就会旱涝保收，他们对于公司资金的使用和业务的开展就会更加的随意。

巴菲特不仅仅是这么想的，他也是这么做的。在1965年，巴菲特在收购伯克希尔.哈撒韦后，他并没有授予管理层肯.蔡斯股权激励，而是答应签署一笔贷款，这样肯.蔡斯就能借到18000美元买进公司1000股股票。

2014年时，可口可乐抛出了对于管理层的股权激励计划，他在接受记者采访时说自己反对这项计划，但在之后的投票时又投了弃权票。

这也反映了作为投资者的两难，从心底里是不愿意的，可最后投票也只能不反对。

巴菲特上述的观点和做法，完全是站在投资者或者说股东的角度来考虑问题的。

在我们看来，巴菲特这一做法更深层的含义是，他希望经理人的利益能和股东利益更加趋于一致，避免肆意挥霍股东的资金来盲目投资的行为发生。

企业家在考虑要不要进行股权激励的时候，基本还是要独立进行决策，很多时候也不能完全站在自己的角度考虑问题，多看看，多想想，顺应一下员工的想法也是可以的，重要的是要自己决定，不要让别人替自己做这么重要的决定。