

股权激励培训课程—为lao板量身定制企业股权分配方案课

产品名称	股权激励培训课程—为lao板量身定制企业股权分配方案课
公司名称	河南慧憬实业有限公司
价格	680.00/人
规格参数	
公司地址	河南自贸试验区郑州片区（郑东）金水东路美侨世纪广场A座 11楼
联系电话	18337129317 18337129317

产品详情

首先来分析一下何为小公司，我们总结大家所提的小公司分为以下四种情况：

- 1、成立时间较长，团队也很稳定，盈利也比较好;
- 2、成立时间较长，企业还没有盈利;
- 3、成立时间较短，但盈利较好;
- 4、成立时间较短，但没有盈利;

如果你的公司对应的是这四种公司中的一种，该如何做股权激励呢?

继续往下看.....

我们再来分析一下何为股权激励，股权激励有广义和狭义之理解，广义的股权激励主要包括以下三个方面的内容：

- 1、对创业合伙人之间的股权设计;即创始人之间如何分权、分利，如何设计股份的进出规则;
- 2、老板用股权去激励员工，充分发挥员工的主观能动性，激发员工的潜能;
- 3、用股权去换取相关资源，比如用股权去融钱，出让股权给相关合作方等，在本文中的股权激励指的是狭义的股权激励。

在分析公司小，适合不适合做股权激励之前，我们先来分析老板和员工对股份的认知：

老板把股权当宝贝每个创业老板都有一个英雄梦，都认为经过自己的努力，可以把企业做大做强，在老板的心中股权是值钱的，股权是稀缺资源，能不分就不分。如果不分，员工还能好好干，就不分股权，如果股权实在不分不行，那就只有分股权，这可能是大部分老板的想法。只有为数不多的老板能够看透股权的价值，愿意和员工真正共享股权的成果。全世界的老板有两类，老板什么都少，就股权多，第二类老板什么都多，就股权少。员工对股权的态度模棱两可员工对股权的心理很微妙，在企业小的时候，企业前景还不明朗，员工对于股权的价值不太看重，员工更关注的是当下的现金收益，而不是企业未来的股权收益。大部分员工对于企业的股权是将信将疑的，真正深信不移的员工少之又少，在公司小的时候，对给点现金收益，当然能给股权更好。针对员工的心理，我们对不同状况下的企业，采取不同的股权激励措施。

- 1、成立时间较长，团队也很稳定，盈利也比较好;此时该种企业做股权激励的时机已经成熟，员工与老板之间，互相比较了解，双方的信任程度较高，员工入股可以分到红利，员工入股的积极性会相对较高。理想的做法，是让员工一次性掏钱入股，因为员工掏钱入股，说明员工对企业的信心比较足，如果员工手中资金不足，可以采取让员工用期股的入股方式。所谓的期股类似于我们的按揭买房，即授予员工一定比例的股权，如3%，让员工先行享受到入股的分红。在员工得到分红款之后，再用分红款去偿还购买股份时应付的款项，这种按揭入股的方式，可以调动员工入股的积极性。
- 2、成立时间较长，企业还没有盈利;这种情况下，让员工入股是非常困难的，因为员工在入股时会进行权衡，如果入股之后没有收益，员工会找各种理由进行推脱，入股的成效会不太显著。还有一种例外情况，即企业尽管前期没有盈利，但企业在为发展打基础，未来企业爆发的可能性非常大。如京东，尽管成立之后的十多年，企业没有盈利，但员工相信企业的前景，可能有部分员工也会入股，当然现在的京东已经很大了，不属于小企业，我们为了说明，仅作类比。
- 3、成立时间较短，但盈利较好;在当下的中国，竞争如此激烈，成立时间较短，就能取得较好的盈利，这种幸运的企业有，但会相对较少，在此类企业采取入股方案时，因为老板和员工了解的还不太深。

双方之间的信任度还不太高，即使员工入股，我们也建议采取期权的入股方式。所谓的期权就是给予员工一定比例的股权，比如3%，分三年期给到员工，每年员工可以拿到1%，干满3年，则员工享有该3%的股权。同时对员工附加一定的考核条件，如关于业绩的考核指标，完成则股权归属该员工，完不成则股权仍归公司所有。这样对于员工就会既有激励作用，也会有约束作用，股权对于企业来说就是可放可收的，如果没有相应的约束条件，则可能造成给了员工股权之后，发现员工不合适，股权也收不回来，反而造成公司的被动。

- 4、成立时间较短，但没有盈利;这种情况在生活中非常多，也是很多老板关心的，我们认为此时可以做股权激励，但员工激励落地时相对较难，难点有三：员工对企业的未来不太确定，入股时信心不足;企业的入股价格很难确定，估值就是对企业未来预期的判断，企业股份价格估的低，对老板不公平，估的高，员工不愿意入，这是难点。往往双方很难达成一致，现实生活中往往员工对企业的价值估的低，老板对企业的价值估的高;给予员工股权更多是基于员工未来的贡献，而不是过去的成果，员工过去的贡献已经用工资奖金予以量化，之所以给员工股权是想激发员工更大的创造性。而员工对企业未来的贡献价值大小不好评判，企业未来的发展，更多处于不确定性，更多靠员工的创造而不是按部就班地执行，企业更需要有贡献性的人才。而员工的创造性、贡献度不明确，处于混沌状态，此时给到员工固定的股权比例也不科学，所以公司小但又不盈利的企业操作起来就相对困难。我们在为尚不盈利的小公司，设计股权激励方案时，会考虑如下的设计原则：
- 1、区分资金股、人力股，前期资金股重要，后期人力股会越来越重要;
- 2、预留一定的股权比例，此部分股权留给后来更能干的员工或者投资人;
- 3、对员工设定考核标准，其中分刚性的评价标准和弹性的评价标准，刚性的标准是关于员工个人贡献的，弹性的标准是关于团队合作及价值观评估的，考核合格的员工继续激励，考核不合则股份要收回;
- 4、在股权激励时一定要格外注意对企业家的激励，即核心大股东的激励必不可少，企业家是企业中为稀缺的资源，不仅要对企业进行物质的激励，同时还要保证企业家对企业控制权的行使;
- 5、在初创企业中，给予股权采用期权的激励方式，即使给予员工股权，采取股权代持形式。初期不需要在工商局登记的，这种做法是初创企业员工的稳定性不强，员工离职，需要全体股东必须本人到工商局去办理变更，万一有员工拖延不办，就使得股权变更的成本过高。好的股权激励方案是企业合作成功的基础，老板即使愿意和员工分享股权，但必须用制度加以保证。写在：综上所述，小企业盈利是可以很容易的做股权激励，如果小企业不盈利，员工能看到希望，也有做股权激励的可能性。如果小企业不盈利，员工也看不到希望，股权激励可以先缓缓再做，先让企业挣到钱再去做股权激励也不迟。