

股权激励培训班，深圳做股权激励|中力股权激励培训

产品名称	股权激励培训班，深圳做股权激励 中力股权激励培训
公司名称	深圳中力知识科技有限公司
价格	.00/个
规格参数	深圳中力知识科技:中力知识科技 股权激励培训班:股权激励培训 深圳:罗湖
公司地址	深圳市南山区粤海街道高新区社区科园路2002号 东侧中科纳能大厦C7层701（注册地址）
联系电话	17324397697

产品详情

深圳中力知识科技有限公司（简称“中力知识科技”）是集学术研究、培训咨询、会员服务、产融服务、SaaS服务、信息技术服务为一体的创新型智库和平台，是高附加值、高层次、知识型、科技型综合性高端服务机构。

中力知识科技首创会员制专项顾问服务模式，通过多维产品综合介入，借助平台优势资源，持续帮助企业科学发展，为企业提供“知识、资本、生态”的高附加值综合服务。

中力知识科技坚持独立思考和自主创新，研发了现代企业商业运营核心知识体系，拥有多项知识产权。产品和服务涉及企业商业决策（商业模式与战略规划）、商业创新、公司治理、股权架构与控制权设计、股权激励、合伙人机制、股份改制、股权融资、并购重组、上市规划、市值管理与股权价值发展等顶层设计与股权运营领域，还包括企业家精神、企业文化、领导力建设、赋能型绩效、人力资本、企业传承、新生代企业家训练、实体经济产业升级等板块，为企业提供系统实战的解决方案。

中力知识科技的治学精神、务实作风、公益行动、服务成果获得有关部门和机构的高度评价，已通过“国家高新技术企业”认证，先后荣获“广东省院士专家企业工作站”、“中国中小企业国际合作示范平台”和“国家中小企业公共服务示范平台”认定。

我们主要做：企业创新能力培育系列辅导班，商业决策之兵棋推演方案辅导班、组织效能与人力资本发展辅导班、新生代企业家训练班和基于顶层设计的股权激励辅导班。

学习方式--前沿商学，实战训练

1、老师授课，掌握理论方法

- 2、小组研讨，思想碰撞
- 3、分享点评，集思广益
- 4、知识竞赛，寓教于乐
- 5、企业走访，开拓视野
- 6、实践练习，学以致用
- 7、多维导师，精心引领

联系我们：

公司名称：深圳中力知识科技有限公司

公司官网：<http://zlzskj.com>

全国热线：400-0508-033

邮箱：planning@zlzskj.com

地址：广东省深圳市罗湖区笋岗东路3019号百汇大厦20-25楼

中力知识科技相关资讯：

9月26日，海底捞正式在香港上市，股票代码6862.HK。招股价17.8港元，开盘上涨5.62%，报18.80港元/股，盘中涨幅一度扩大至10%，总市值超千亿港元。

图片来源：东方财富网

根据海底捞9月24日发布的公告，此次全球发售4.25亿股，其中香港发售3820.8万股，国际发售3.86亿股。发售价每股17.80港元；每手1000股。也就是说，投资者最低入场门槛费用达1.78万港元。1.78万港元，这也是港股史上最贵的入场费。

图片来源网络

海底捞 2017 年营业额 106.37 亿元，年度利润由 2015 年的 4.12 亿元增至 2017 年的 11.94 亿元，复合年增长率为 70.5%；海底捞的年服务人次超过了 1.03 亿，海底捞餐厅一般于约 1 至 3 个月内就能够首月实现盈亏平衡。

海底捞历史可以追溯至 1994 年，四川成立了首家“海底捞”品牌火锅餐厅。从营收情况来看，2017 年海底捞营收总额是 106.37 亿元，较上年同期增长了 36%。今年上半年，海底捞实现营业收入 73.42 亿元，同比增长 54.4%。海底捞用不到肯德基 3% 的门店数，创造了肯德基 25% 的营收。

企业文化是全员“修行”

海底捞的企业文化：选拔培育有感恩之心的员工；营造大家庭的氛围；传帮带的固有习惯传承；员工自主性的激发；拒绝空降兵，坚持内部选拔；追求顾客和员工满意度，而不是利润；弱化冷硬的制度流程，强化内部沟通和创新；鼓励员工全员创新，提出改进建议。

员工在企业被真诚对待，就能激发员工的潜在动力。在海底捞，发自内心的尊重员工，爱护员工，给员工最好的福利，同时对员工严格考核，无情淘汰。海底捞的管理可谓恩威并施。一个长期有效的企业文化系统，必然是全员每日、每时、每事自我反省和修正的连续行动体系。

独特的考核政策鼓舞人心

海底捞将店面评级为 ABC 三种店，每三个月考评一次，有至少 15 位神秘嘉宾组成的考评团，对服务质量、服务员的敬业程度、实物质量及餐厅环境进行考评。

评选为 A 级的可获得优先开店的资格，如果店面被评为 C 级店，则公司鼓励该店长找公司的教练团，进行为期 6 个月辅导，并支付 8 万元的辅导费，如果第二次仍评为 C 级店，该店长需找辅导团并出辅导费 8 万元，辅导团也可以拒绝辅导。

如果上一年度店面被评为 C 级店，此次又被评为 C 级，则该店长将被革除店长的资格，其不仅失去店面的分红权，还将失去其所持有的徒弟、徒孙店面的分红权，所以店长每天就会面临巨大的考验，

时刻不能怠慢。

在海底捞，考评为 C 级后不接受申述，只有服从改进，这一制度可谓近乎无情，但保证了高效的执行。

在海底捞，我们看到店长之间互相帮扶的背后是利益，但保持团队不断精进的是考核的高压态势，所以才造就了海底捞服务不断精进的结果。

股权裂变，员工与企业同甘共苦

在海底捞披露的《招股说明书》中，提到海底捞的店长多采用师徒制，采用内部培养的模式，在店长的培养上，除了获得精神的鼓励，还有物质上的奖励。

海底捞的股权激励是如何实现的呢？

具体的奖励比例，店长可以选择方案：

a、获得其店面利润的 2.8%；

b、获得其店面利润 0.4% 的干股分红，该店长还可以获得其徒子店 3.1% 的分红，获得徒孙店面 1.5% 的分红；

店长认为哪种方式对自己有利，选择哪一种。

按照海底捞《招股说明书》2017 年盈利 11.94 亿元，共计 363 家店，则可粗略计算出单店平均盈利 328 万。

假设一名店长只有该店 0.4% 的分红，该店年终奖励数字为 1.31 万元，加上店长的工资奖金该店长一年收入 20 万左右，如果店长想增加收入，则需培养店长，假设该店长又培养一家徒子店、徒孙店，不含该店长的工资、奖金收益，则该店长一年的分红为 16.4 万。

如果加上店长的工资奖金，则该店长的收入很容易突破 30 万元，如果该店长有两家徒子、徒孙店，则其收入会翻番，年收入则可能达到 50 万，这个收益只对于店长极具诱惑力，海底捞解决了店长培养的难题，用的就是股权裂变模式，店长培养店长，因为其有后期的收益。

海底捞通过股权激励方案让企业长久健康快速发展，让员工看到实在的利益和未来的希望，愿意和公司一起为将来努力。

从海底捞股权裂变激励得到的启示：

1.股权激励不是分当下的钱，而是分未来的钱，所以做股权激励的企业要有一个长远的计划；

2.企业的格局要大，放权给下属，让下属去发挥。如果凡事都亲力亲为的也不用做股权激励，只要用股权激励自己就可以了；

3.要以“做正之道”作为公司长远发展原则业，如若不然，企业里能留下来的都是看重短期利益的人，根本不需要股权激励这种中长期的激励机制。

如何以股权为纽带，基于企业的顶层设计考量，怎样联动企业各资源与核心要素，从而形成系统科学合理的股权运营，是所有企业都要面对的一个长久命题。如何保持公司的控股权，规避股权运营过程中的风险和陷阱，保障企业发展的平衡运作，安全可控。请相信专业，玩不转就让中力专家带你飞，安全有保障！