

企业股权激励方案，中力数十年专业研究股权激励

产品名称	企业股权激励方案，中力数十年专业研究股权激励
公司名称	深圳中力知识科技有限公司
价格	.00/个
规格参数	
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

中力科技相关资讯：

股权激励不是分老板的股份，也不是分老板兜里的钱，而是通过一种制度，激励员工创造更多的利润，让员工以主人翁的心态做事！

不同的行业，不同的企业，面临的问题不一样，采取的模式也不同。股权激励要因地制宜，只有经营性的股权激励才能保证企业基业长青。那么制造型企业如何做股权激励呢？

移动互联网时代，人力资本化已经成为一种趋势。员工的战斗力和向心力成为衡量企业核心竞争力的考量标准之一。

企业简介：

某家具制造企业成立5年，净资产3亿元。上年度营收突破8亿元，利润5000万元。公司现金流比较健康，没有对外融资。

老板希望通过股权激励进一步激活员工活力，创造更多的价值，但是又面临一些问题：

一、公司没有融资及上市的计划，股票无法通过资本市场变现。而且工资略高于同行，福利到位，这种情况下是否还需要做股权激励呢？

二、年底发大红包，或者给员工送房送车等看得见的奖励是不是更直接有效？

三、公司按照“月薪3万+2%股权”引进总经理，但是总经理认为工资太低，股份太少，双方的预期相差很大。

四、是否需要向激励对象公开财务报表？公开财务报表的话，可能有些数据上不了台面，如果搞不好的话，合伙人离职后直接拿财务报表去举报，隐患大。若是不公开呢，又很难建立信任感。

五、古语曰：“不患寡而患不均”激励了核心员工，如何平衡其他员工，确保大家的积极性？

1是否做股权激励？

首先，关于要不要做股权激励，我们一般是从三个方面考虑：

第一往内看，股权激励是否能激发团队的事业心？股权激励的目的是鼓励大家“利出一孔，力出一孔”，提高员工的积极性，大家共同把蛋糕做大，然后再一起分蛋糕。

第二往外看，是否有利于提高公司在人才市场的竞争力。在移动互联网时代，人力已经开始资本化了，甚至比资本发挥更大的作用。很多互联网公司都是通过股权来吸引和绑定优秀人才。如果激励不到位，员工面临更多选择，是否会对公司的人才引进有影响？

第三往后看，是否有利于提升公司的经营业绩？股权激励是为了共同把蛋糕做大。然而，有些公司做了股权激励后，往往制造更多的问题，导致公司内部四分五裂了甚至倒闭。所以，要从整体去考虑这些事情，然后再确定要不要做。

2现金激励VS股权激励

送房送车和分现金跟分股权到底有啥区别？很多人认为，现金激励更加直接有效，不用考虑那么复杂的人性问题，又可以避免知道更严重的问题。

其实，发现金和发股权背后都涉及到钱的问题，但是带给员工的感觉却是不一样的。

一是身份感。人既是理性的，也是感性的。成为公司的股东后，就是公司的合伙人，公司未来长期的发展都是跟你有关联的，因此在心态上更多的是为了自己干而不是打工，这是仅仅给钱满足不了的。

二是参与感。成为公司的股东后，能够参与公司重大事情的讨论决策，带来更多的参与感。而打造员工参与感，可以从3个方面着手：一个月开一次股东会；一个季度公开一次财务报表；一年分一次红。

三是成就感。德鲁克有一个思想，他说一个组织或者一个公司，一定是让人成长，成就员工的。因为创业的过程就是大家一起打群架、打胜仗的过程，员工在创业过程得到成长，会有事业的成就感，这是对人最大的激励。

四是协同感。一旦成为股东以后，大家就是一条绳子的蚂蚱，分红是跟公司整体业绩挂钩的，而不是仅仅跟他个人表现挂钩，这样他的协同性会很高。

五是危机感。我们以前提过，做股权激励，一定要出钱。因为钱在哪，心就在哪，只有付出了才会珍惜，这是人性的基本问题。员工真金白银地投入了，一旦做不起来就会产生损失，危机感也就更强。

而且，内部也会形成相互监督制衡。今日投资徐新曾经分享过永辉超市的事业合伙人制度，她讲了其中的一个重大的区别：这些人成为事业合伙人之前，很多人是都是吃回扣的，但是成为了合伙人后，就不敢吃回扣了。

这是因为，第一，这个是跟自己的利益息息相关；第二，其他同事会盯着，因为一旦吃回扣会影响到他们的利益。所以，内部协作感和相互之间的监督制衡，都自然而然产生了。

3如何提升股权激励的价值感

其实，如何做股权激励？要给员工多少股份？这些都没有固定的答案，都是公司和员工之间谈出来的。那么，如何提升股权激励的价值感呢？

第一，要做好预期管理。分股权，分的是公司未来的增量价值，公司做不成、做不大，大家的收益都是零，股权激励就没有任何意义。只有大家一起共同努力，共同做大增量价值，分到更多的钱，才是最大的公平公正。

第二，股权激励要有门槛。不是所有员工都可以享受股权激励，只有那些表现优秀或者在公司服务了一段时间，并做出了历史贡献的员工才可以分到股权。让员工清楚股权激励的规则，不仅可以避免同事之间的矛盾，也提高了价值感。

第三，在启动股权激励的时候，员工必须出钱。一般说来，员工股权激励，价格都会比较便宜，我们可以采取买一股送一股的形式，一方面让员工心里感到占了便宜，另一方面又让员工觉得有价值。就跟超市促销一样，买一送一跟直接打5折带给顾客的感觉是不一样的。

第四，股权激励要让员工感到公平。当然，公平不是绝对的，我们无法做到100%的公平，但是股权激励的规则要公平合理，程序上要民主，不能搞一言堂。另一方面，规则不仅要简单，而且要员工直接见到利益。还有，股权激励最好是请专业独立的第三方参与，这比公司自己做更有说服力。

4是否披露财务报表？

关于是否向高管披露财务报表，我的建议是要公开的。如果不公开，公司搞一言堂，这样信任度会大打折扣。员工看不到实实在在的利益，就没有了动力，也违反了股权激励的初衷了。

而且，我们建议跟华为一样，请专业的第三方来做财务披露，这样员工更加信任。

企业在做股权激励的时候，一定要通盘考虑清楚，真正做到“利出一孔，力出一孔”。若企业自身难以制定详细可行的股权激励方案，可请外援寻找专业人士协助。