股权 员工持股和股权激励 佰利云

产品名称	股权 员工持股和股权激励 佰利云
公司名称	武汉佰利云科技有限公司
价格	面议
规格参数	
公司地址	武汉市雄楚大道华城新都
联系电话	18071507652

产品详情

传统的激励课程主要是以防守为主，目的是激励和稳定公司现有团队核心人才；《团队资本系统方案班》以进攻为主导，以颠覆行业乃至商业人才的价值体系来打劫稀缺人才，建立一套企业所需稀缺人才等资源的引进和推动体系。 传统的股权等激励类型的课程，都是建立在雇佣制基础上的动力提升，对于决定企业生死的核心人才，恰恰是起不到预期的稳定效果的，而《团队资本系统方案班》则是顺应时代背景的合伙制系统，打破雇佣制范畴内所有“ 激励 ”措施的先天不足。

传统的股权激励课程主要是以个体的动力提升为切入点和落脚点，一旦人变化，体系将不再有效力，属于被动型措施；《团队资本系统方案班》则是以提升组织的系统可持续发展为落脚点，以组织变革为切入点，不依赖于个体，从而保证的组织的可持续性。

对骨干员工的激励主体依然是薪酬绩效，而不是股权分红。在方案中员工永远是打工的，不是合伙人。分红分多少，怎样分全由老板说了算。员工在分红上既无安全感更缺自豪感，从而难有主人翁的心志。最终股改只能沦落为替旧有薪酬绩效体制打补丁，擦屁股，此类股改失败是必然的。对骨干员工的激励，升官、发财，尤其是“ 绑定意味 ”颇浓的升官发财方案，是远远不够的。

总怕给多，不怕给少。只怕自己吃亏，不顾员工感受。目标总是让员工多干活少拿钱，股改大多在“ 术 ”的层面上算计和纠结。因此，大多数基数指标只能每年一定，分红就要年年重新算。费时费力又费心，老是快牛，员工永远难以安心。老板不愿自己被约束，很少用章程、合同等法制化方式保护员工长期利益，使分红制度化。员工无长期追求，则只能视分红为绩效考核一部分，激励不到位，让员工依然只看眼前，无长远打算，此类股改无法成功。

最怕自己吃亏，总在银股上找出路，千方百计让员工出钱买股份，认为员工出了钱，才能对自己忠心。

逼着穷人干富人的事，破坏有钱出钱，有力出力的社会共赢原则，想用出钱“ 铐 ”住员工。这样只能留住奴才，培养不出主人。本文由公众号：“ 企业生态资本 ”发布，欢迎关注！从而，员工参与度大打折扣，信任度也会变得极低，没有多少穷人愿拿自己的钱去和富人共同试验……多数方案尚未落地，已困死胎中。着力推动多层次的合伙人制度，让员工有近期又有长远利益能够以有价值的投入或者合伙人的资格，倡导有钱出钱，天使投资股权分配，有力出力，使体制变革一起步就有了员工广泛参与的基础和积极性，员工就是不相信也可试一把。

股改源于老板对“ 己利 ”的追求，并非企业家精神的体现。因此，股改同时往往调整薪酬绩效体系，变换提成方法、福利制度，基数为分红“ 封顶 ”。以确保老板拿大头，利益不受“ 损伤 ”，这样的股改失败成为必然，员工持股和股权激励，也无法与企业传承有效对接。

无论是马云创办阿里巴巴时的18个联合创始人，还是小米初创时雷军到处网罗合作伙伴，最后都验证了合伙人在创业过程中发挥着至关重要的作用。

创业需要的是一个系统，而非某一个人的才干。尤其是在互联网时代，单独一个人不可能具备创业需要的所有技能和资源。让专业的人做专业的事，创业者不要以为自己是十项全能。

不要用兄弟情义来追求共同利益，这个不长久，一定要用共同利益追求兄弟情义。否则很容易上演兄弟式合伙，仇人式散伙的悲剧。

西少爷肉夹馍，可谓是餐饮界的明星品牌，但他们也曾因为合伙人问题，导致昔日并肩作战的创业伙伴，最后对簿公堂！

西少爷创始人孟兵占股40%，宋鑫占30%，罗高景占30%，在开业不到一周后，估值就达到了4000万，然后公司信心满满地开始了壮烈的之路。然而，2014年11月13日，宋鑫在知乎上发布了一篇名为《西少爷赖账，众筹的钱怎么还》一文，指责CEO孟兵将其逼走，拖欠早期众筹股东的钱不还。14日晚，另外两位创始人公开回应宋鑫的指责，称其全文污蔑。于是，1月30日，宋鑫起诉了公司。

此次有三个重要原因。就是创始人股权设计不合理，创始股东和众筹股东都存在严重的股东架构问题，大家的股权就很相近，短短一周时间企业估值就达到了4000万，在没有一个核心股东的情况下，股权，谁还能淡定呢？

第二，在创始人股权问题没有解决的情况下，草率进行众筹引发了事件的余火。第三，融资后股权又没有进行优化和弥补，最后导致西少爷创始人难以招架。

那么创业的合伙人怎么找？总结三个标准。

标准一：共同的价值观

性格可以各异但价值观必须相同，只有那些拥有相同或相近价值观的人，才会有共同的认识和追求。

标准二：与自己优势互补

所谓互补，是指合伙人之间需要在不同的领域各有所长，以此弥补各自的不足。只有合伙人各有所长，

员工的股权激励，才能各有分工。

标准三：拥有共同经历

合伙人之间呀一定要有有共同的经历，配合默契程度才会更高。

对于员工的管理尺度令许多管理者头大。

管紧了，容易让员工产生反叛心理，甚至导致人员的流失；

管的松了，员工好像又不怎么用心工作。

其实在这里，很多管理者经常有一个误区就是，管理就是控制和约束，但实际上有效的管理是对员工的激发，为员工赋能。

这里要提到一个激励的三关联原则：

个关联是，员工工作的任务表现和他应该得到的评级要关联起来。

第二个关联是，当员工知道了他得到的评级和评分以后，他可以获得什么样的奖励，这个关联是清晰的。

第三个关联是，我们给员工的奖励物是他所期望的奖励。

所以，所谓的员工管理，就是要清楚员工的核心需求，只要能满足这个激励需求，那么他就会发挥自己的能力来帮助团队发展。

这种管理方式比单纯的强压约束要更有成效。

那么究竟该如何激励员工呢？

上摩天之星股权激励微课堂，

今晚就能学最系统的股权知识，分分钟落地您企业的股权激励计划。

股权-员工持股和股权激励-佰利云(优质商家)由武汉佰利云科技有限公司提供。行路致远，砥砺前行。武汉佰利云科技有限公司（www.91bly.com）致力成为与您共赢、共生、共同前行的战略伙伴，更矢志成为软件开发较具影响力的企业，与您一起飞跃，共同成功!