

《非上市股权激励落地班导入版》

——消除股权隐患、激发股权能量！

【培训背景】

您是否正被以下问题困扰：

关于为什么做股权激励您已经知道太多，但如何做好股权激励您知道的太少！

您也许已经有了初步的方案，但在实施过程中遇到的问题您知道如何系统解决吗？

您也许知道股权的重要性，但您知道如何系统的构建股权方案，并有效的去落地实施吗？

您也许明白“人聚一定股散”的道理，但“股散未必人聚”的后果，你知道如何去避免吗？

您是否时常思考？

如何激发核心员工或经销商对股权的渴望，快速把 1 个店做成 10 个店、100 个店？

如何在“股散人聚”的时候，长久保持对企业的控制权、经营权，实现企业的百年传承？

如何带人、带心、带队伍？让自己的核心团队永葆激情和创造力，并做到永远同心同德、不离不弃？

如何“选、用、育、留”企业核心人才，避免骨干团队成员“另立山头”从而演化成新的行业竞争对手？

如何避免“股散未必人聚”的后果？如何与投资人对接，做好股权布局，优化股权结构，提前设置好“防火墙”？

当今世界 500 强企业，90%都采用了股权激励方式来激励管理层不断将企业带到更高的高度！在中国，越来越多的企业为了合理激励核心人员，纷纷推行了适合自身发展的股权激励措施，打造人才的“金手铐”，形成“着眼未来、利益共享、风险共担”的新型激励机制。采用了股权激励的企业往往焕然一新，局面为之一变。股权激励既重要，又紧急，既要长远规划，更要系统思考。股权激励方案需要立即行动、系统规划、尽早发布。

然而，由于股权激励的复杂性和专业性，如何有效发挥其正面激励作用，避免因非专业设计给企业的发展带来伤害，尤其避免不适当的激励方案给拟融资上市公司的发展造成障碍？如何成功运用股权激励方案成为了民营企业家的现实挑战与考验。同时，外来的和尚好念经，在股权激励这样敏感的话题上，企业也需要外部第三方的介入帮助企业内部人员更好地认同与接受股权方案。

【参加对象】

企业家、股东、董事及高管及对本课程感兴趣的人士

【授课方式】

现场演练 + 案例教学 + 工具包应用 + 自己动手 + 老师指导点评 = 可落地执行方案

【课程背景】

培训收益：

- 1、如何优化企业股权？
- 2、如何合理设计股权激励方案？
- 3、如何能让激励达到长期有效？
- 4、如何让公司高管与你不离不去？
- 5、如何让新员工入职后就有归属感？
- 6、如何让老员工永具激情和创造力？
- 7、如何让核心员工与企业同心同德？
- 8、股权该不该分、该何时分、怎么分？
- 9、出多少钱就一定按资金比例分配股权吗？
- 10、资金型、技术型、人才型、资源型公司股权的异同。
- 11、股权激励的激错励、分错权和设置错误的八大痛苦。
- 12、正确设置股权的步骤与股权带来业绩暴涨的方法。

培训大纲：

- 一、员工需求与激励关系八大原则
- 二、股权激励的对象：
- 三、对什么人进行股权激励？
 - ★、基于公司目前组织结构中的重要成员：
 - ★、写下你要激励的岗位
 - ★、基于公司 3 年的战略规划而增设的部门所匹配的人员：
 - ★、成为股东的必备素质：
 - ★、资金股东
 - ★、资源股东
 - ★、管理股东
- 四、什么是股权激励：
- 五、岗位价值评估系统
 - ★、海氏评估法如何操作？
 - ★、解决问题的能力
 - ★、思维环境
 - ★、思维难度
 - ★、承担的职务责任
 - ★、行动的自由度
 - ★、职务对后果的影响
 - ★、岗位形态构成
 - ★、海氏岗位价值评估系统的计算
 - ★、演练 1：
 - ★、求某岗位（研发部）的最后得分：
 - ★、专家组成员共 7 人，他们对研发部评估的分数分别为
 - ★、求研发岗位的股权激励额度：
 - ★、在公司工作两年和八年的区别。
 - ★、现阶段实际具有的素质水平（胜任力）：工作职位
 - ★、在岗位上担任的是总经理还是副总或总监的区别。
 - ★、工龄系数：
 - ★、职位系数：

- ★、案例：已知：
- 1、姓名：张三
- 2、经海氏评估应激励额度:5万股
- 3、工龄：8年
- 4、职务：部门副总经理
- 求：张三经工龄及职务影响后的应激励额度
- 六、确定具体激励对象及超额激励额度：
- ★、设定超额利润激励提取比例：
- ★、案例点评：
- ★、超额利润分红支付方式：
- ★、超额利润分红支付方式按 5:3:2 原则递延支付
- ★、分红试算
- ★、我从老师的分享中学到的最好的 3 个知识点或启发是什么：
- ★、我立刻要行动的 3 件事是什么：
- ★、停止行权情形
- 七、确定在职分红激励：
- ★、股本
- ★、权利说明
- ★、定目的
- ★、定模式
- ★、定时间
- ★、定对象
- ★、定数量
- ★、定来源
- ★、定性质
- ★、定权利
- ★、定条件
- 八、绩效目标
- ★、行为表现
- ★、道德表率
- ★、道德表率
- ★、学习成长
- ★、学习成长
- ★、人才培育
- ★、定价格
- ★、定规则
- ★、定合同
- 九、晋商的启示
- 十、股权四化建设
- ★、规范化的授权体系
- ★、程序化的决策体系
- ★、股权化的激励体系
- ★、项目化的管理体系
- 十一、对核心高管如何激励？与其形成命运、精神共同体？

- 十二、如何为核心高管打造金手铐？
- 十三、对不同部门负责人如何激励？与其形成荣誉、事业共同体？如十四、何解决其不患贫而患不均的问题？
- 十五、对业务团队如何激励？如何与其形成利益、荣誉共同体？
- 十六、对昨日黄花如何激励？使其不在其位却谋其政？
- 十七、与其形成利益、荣誉共同体？（金色降落伞）激励整体解内十八、构建多重薪酬激励体系
- 十九、死穴一：时间、对象、维次混乱
- 二十、死穴二：小富即安
- 二十一、死穴三：冬季博弈，导向错位
- 二十二、死穴四：奖励机制，本质混淆
- 二十三、死穴五：股权授予，标准匮乏
- 二十四、死穴六：激励手法简单粗糙
- 二十五、必须把所有人赶到一条绝路上，置之死地而后生。“绝路”就是最大的生路

【讲师简介】

高思禄

男 1982年8月出生在河南省一个特别贫困的农民家庭
毕业于南开大学 国家高级人力资源管理师、国际职业培训师
党员 实战派资深企业管理专家
人生格言：人要在竞争中求生存，更要奋斗！

【主要经历】

2006年3月至2013年9月期间曾就职中国移动（江西）、赛德水泥（四川，美资企业）、国茂控股（重庆，50强大型集团民企），从人力资源专员做起，历经10年磨练成长，做到大型生产制造企业的人资行政总监、运营总监等高管职务，2013年9月至今从事企业管理咨询、培训工作，具有上百家企业的咨询成功案例，担任多家大型企业管理咨询顾问。

高思禄老师是国内不多的集实战经验+企业管理咨询+职业培训于一体的“三栖咨询/讲师”。具有大型生产制造、互联网、酒店餐饮、汽车、房地产等行业企业管理咨询实战经验，尤其擅长绩效、薪酬、股权等企业运营相关的诊断分析、方案设计、方案制定与落地执行，取得理想咨询效果。

与大多数学院派教授不同，他有着丰富的实战经验；与大多数职业经理人不同，他有着深厚的理论功底；与大多数知名的讲师不同，他更注重咨询/培训的实效性。

高老师从来喜炒作，不赶时髦，低调务实，实力致胜！

更多企业家认可高思禄老师的一个称谓——“思路高！落地王！”

【回报社会的爱】

贫穷只会让我越来越坚强，给了我人生不可多得的财富，回顾人生一路走来，太多贵人相助，才成就了今天的我，今天我要用自己积累的丰富经验去帮助更多的企业发展，怀着感恩、上进的心与各界企业家共同交流、学习、成长！

【名师敬告】

企业发展不能靠苦撑，思维/方向/方法/定成功

——高思禄

2018年6月