

股权激励—动态员工持股制度设计

【工作情景】

- 员工工作没有动力，没有责任心，下班就走，不愿意加班；
- 核心骨干离职率高，没有跟多挽留机制，只能眼巴巴看着自己培养的人被竞争对手挖走；
- 招聘中高级管理人员，对方要求股权，公司没有机制错过优秀人才；
- 奖金激励需要大量现金，影响了公司经营；
- 股份分配不合理，分红高，享受股权激励的员工丧失了奋斗的精神；
- 个别小股东凭借自己股东身份，拉帮结伙与大股东唱对台戏，束手无策；
- 没有股份的员工看到股东分红，更加没有责任心和积极性，认为自己只是打工的；
- 公司推行员工持股，股价已经很低，可是员工并不领情，不愿参与。

【课程收益】

- 理解员工持股是企业未来发展的必然趋势，理解“合伙人是企业内部政党”的理念；
- 掌握创业初期的股权分配方法和合伙人选择的原则，铸好创业根基；
- 了解给技术人员、兼职人员、资源提供者分配股份的基本原则和方法，避免留下隐患；
- 了解 IPO 路径，指引企业从创业到上市的股份分配路径，让股份价值最大化；
- 掌握动态股权激励“十二定”方法论，让股权激励“有效、可控”；
- 利用期权池、对赌机制、奖金转换、虚实结合等方法，达到与公司业务发展相匹配的目的；
- 通过动态股权激励，达到股东结构调整，完善法人治理结构的效果；
- 通过股权激励达到快速扩大连锁机构规模、人才负责的目标；
- 通过股权激励让公司内部孵化新项目、新产品成功率更高。

【课程特色】

- 实操性：精选案例在课程中深入讲解，极具参考性，可模仿或创造性地模仿；
- 实用性：课程中讲授的模型和工具，都是讲师的经验总结，靠谱实用；
- 实战性：小班授课，分组研讨，模拟演练，学员像咨询顾问一样地工作；
- 咨询式培训：以学员所在公司的实际工作为课堂演练的重点，点对点的解决学员困惑。

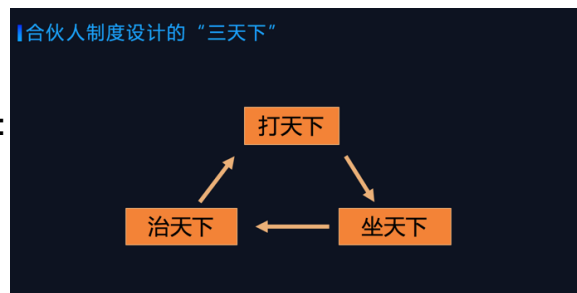
【学员对象】

中层管理人员、公司老板、合伙人。

【课程信息】

标准课时：1 天，6 小时；标准人数：35 人。

【课程大纲】



一、合伙制是必然选择

1. 历朝历代的“合伙人”
2. 现代官僚机构与政党
3. 合伙人制度与薪酬分配体系关系
4. 企业合伙人的五个层级
5. 合伙人的“三天下”

二、打天下一融人、融财、谋生存

1. 创业路径与价值
2. 创业四个合伙策略
3. 联合创始人的选择五要素
4. 如何给创始合伙人分股份
5. 如何选择投资人并为其分配股份
6. 如何给技术人员、兼职人员、资源提供者分配股份
7. 从公司初创到 IPO 股权演变
8. 创始人的退出机制
9. 创始人的对赌机制
10. 创业阶段分股份的坑

三、坐天下一激励人、绑定人、求发展

1. 员工持股的作用
2. 合伙人的与员工的区别
3. 掌握员工持股的本质
4. 员工持股“十二定”
5. 动态股权激励
6. 如何通过期权进行激励
7. 如何通过动态股权激励绑定人

四、治天下---控制权、控制利、稳大局

1. 如何牢牢把握控制权
2. 如何通过动态股权机制调整控制权
3. 如何通过分红控制公司
4. 如何在分红前设置奖励制度调整分配

五、特色功能型股权激励

1. 华为股权激励模式
2. 喜家德的 35820 股权激励模式
3. 宗毅的裂变式股权激励模式
4. 万科的事业合伙人与跟投模式

注：实际课程会与课程大纲稍有差异。