

## 股权激励与绩效考核

互联网带来的竞争是残酷的，非线性时代所引发的快速裂变，促进了商业和企业更多的跨界和重组合作；当然快速裂变和迭代的互联网与非线性也带来了无数新的发展机遇高转换机会的轮动给企业的竞争压力也變得越来越大。如何保持持续、高效的竞争力是每个企业组织都在追逐的方向和目标。

人才永远是企业发展不可回避的第一大要素，如何吸引、培育并留住优秀的人才才是每个企业都思考并探索的大问题。具备竞争力的薪酬、优越的工作环境、公平的晋升渠道良好的文化氛围，每一个因素都是构成某个时期卓越企业核心点。但在快速裂变和转换的今天，面对急速的竞争和对创新的迫切追求，也许这些又都会是组织发展的绊脚石。特别是创新型组织和转型期的组织。

平台型组织也许是互联网时代衍生出的最好组织形式，通过参与、创造、分享的模式，激发组织成员的内在驱动力，保持持续、高效、长久的竞争态势。通过股权激励和裂变的方式，吸引更多优秀而卓越的人、激发现有的人，通过股权激励的目标，指引团队前进的方向，目标是凝聚团队的准绳，目标是验证卓越团队的标尺。没有清晰的目标，人员规划、组织结构、分配方式、激励方向都变成了空中楼阁，没有明确的目标和回报，如何吸引优秀的成员，来为平台的发展添砖加瓦。

### 课程大纲：

- 一、理解和认识“平台”。
- 二、股权激励的理解和认知。
- 三、股权激励的模式。
- 四、股权激励的方案设计。
- 五、绩效考核是股权激励方案的终点。

### 课程内容：

- 一、理解和认识“平台”；
- 二、股权激励的理解和认知；
- 三、股权激励的模式；
  - (一)、期权激励模式；
  - (二)、虚拟股票激励模式；
  - (三)、业绩股票激励模式；

- (四)、股票增值权模式；
- (五)、限制性股票模式；
- (六)、员工持股计划模式；
- (七)、延期支付计划模式；
- (八)、岗位分红模式；

#### 四、股权激励的方案设计；

- (一)、选择激励模式；
- (二)、选择激励对象；
- (三)、确定激励额度；
- (四)、确定激励标的价格；
- (五)、确定激励来源；
- (六)、确定激励的时限；
- (七)、设定激励的条件；
- (八)、设定激励的调整机制；

#### 五、绩效考核是股权激励方案的终点；

- (一)、股权激励的触发条件是目标达成；
- (二)、没有目标的绩效考核，只是考核；
- (三)、绩效考核不能代替薪酬机制；
- (四)、让绩效考核成为最公平的管理工具；