

<<股权激励9D模型之非上市公司股 >

图书基本信息

书名：<<股权激励9D模型之非上市公司股权激励>>

13位ISBN编号：9787802554085

10位ISBN编号：780255408X

出版时间：2010-3

出版时间：企业管理出版社

作者：胡八一

页数：184

字数：160000

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

前言

随着市场竞争的日益加剧，企业为吸引人才、留住人才，充分发挥人才的潜力而采取各种激励手段和措施。

在各种手段和措施中，股权激励越来越受到企业的重视，越来越多的企业倾向于采用股权激励。

中西方的经济发展也证明，实施股权激励是人力资本开发与激励最有效的手段之一。

据美国《财富》杂志公布的数据，20世纪末，在美国排名前千位的公司中，有90%的公司对管理人员实行了股权激励。

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，充分发挥核心人才人力资本价值潜能，达到老板与员工同心协力的效果，共同做大企业的“蛋糕”，以实现双赢。

股权激励的作用股权激励的作用确实非同凡响，笔者在常年操作股权激励咨询项目的基础上，将股权激励的作用归纳为以下几个方面。

第一，激励。

让激励对象拥有（或部分拥有）企业的部分股份（或股权），用股权这个纽带将激励对象的利益与企业的利益和所有者的利益紧紧地绑在一起，使其能够积极、自觉地按照实现企业既定目标的要求，实现企业利益和股东利益的最大化而努力工作，释放出其人力资本的潜在价值，并最大限度地降低监督成本。

第二，约束。

约束作用主要表现在两方面，一是因为激励对象与所有者已经形成了“一荣俱荣、一损俱损”的利益共同体，如果经营者因不努力工作或其他原因导致企业利益受损，比如出现亏损，则经营者会同其他股东一样分担企业的损失；二是通过一些限制条件（比如限制性股票）使被激励者不能随意（或轻易）离职——如果激励对象在合同期满前离职，则会损失一笔不小的既得经济利益。

<<股权激励9D模型之非上市公司股 >

内容概要

本书在柏明顿管理咨询近百位咨询顾问集体智慧结晶——股权激励的9D模型——的基础上，结合非上市公司的具体特点和股权激励方案实施中的常见问题与误区，提供实操指导性的技术与策略。

从结构内容上来讲，本书分为3大部分。

第一部分位理论阐述，即第一、第二章，介绍实施股权激励的理论基础、作用及相关概念，并对非上市公司实施股权激励的常见问题和误区进行实证性地阐述。

第二部分介绍如何设计和选择最适宜的股权激励方案，主要讲述非上市公司实施股权激励方案的常用模式，并介绍股权激励方案的9D模型；第三部分讲述股权激励方案的实施控制，涉及相关配套机制、税务及法律法规等方面的内容。

<<股权激励9D模型之非上市公司股 >

作者简介

胡八一，博士，国内著名的人力资源管理“落地派”创始人、柏明顿人力资源管理咨询公司首席顾问师、曾任松下电器人事处处长、杜邦（中国）公司人力资源总监。

主要荣誉：2008年金牌培训师、2007年中国行业发展杰出英才、2007年中国人力资源行业十大风云人物、2006年

<<股权激励9D模型之非上市公司股 >

书籍目录

总序第一部分 理论阐述 第一章 股权激励概论 第一节 股权激励的五大理论支持 一、委托代理理论与公司治理 二、交易费用理论 三、现代收入理论 四、人力资本理论 五、博弈论 第二节 股权激励的作用 一、创造企业的利益共同体 二、业绩激励 三、约束经营者短视行为 四、留住人才,吸引人才 第三节 股权激励的相关概念 一、股权、股份与股票 二、实股、期股与期权 第二章 股权激励成功的9D模型 第一节 何谓股权激励的9D模型 一、何谓股权激励的9D模型 二、股权激励的九大要素 第二节 如何确定股权激励的目的 一、非上市公司股权激励的五大目的 二、如何确定股权激励的目的第二部分 方案设计 第三章 非上市公司实施股权激励的常见问题 第一节 “财散”能否真正“人聚” 一、如何让核心员工成为企业发展的坚定推动者 二、“财散人聚”考验老板智慧 三、股权激励与老板文化 四、如何实现真正的“财散人聚” 第二节 如何预防与消除“搭便车”现象 一、股权激励机制中的“搭便车”现象 二、股权激励不是人人都能享有的“福利” 三、如何预防与消除“搭便车”现象 第四章 非上市公司股权激励的常用模式 第一节 年薪虚股制 一、年薪制与股权激励机制的融合 二、年薪制简介 三、年薪虚股制的具体设计 第二节 虚拟股份制 一、什么叫虚拟股份 二、经典案例 第三节 股份期权 一、什么叫股份期权 二、经典案例 第四节 股权激励组合拳 一、什么叫干股 二、经典案例 第五章 非上市公司如何设计股权激励方案 第一节 有限责任公司的股权激励 一、有限责任公司股权激励的动因 二、有限责任公司股权激励的特殊性 三、有限责任公司股权激励方法 第二节 有限责任公司的股权激励方案 一、如何选定股权激励模式 二、有限责任公司股权激励的具体方案 三、经典案例 第三节 非上市股份有限公司的特殊性 一、非上市股份有限公司的特殊性 二、非上市股份公司股权转让的现状 三、创新非上市股份公司股权交易平台的五大步骤 第六章 非上市公司的股权激励实施 第一节 股权激励的实施步骤 第步：建立内部监管体系 第步：提交相关文件 第步：报告与审批股权激励计划 第步：规范日常管理 第步：确定信息披露方式 第二节 股权激励实施中的修订与完善 一、业绩指标的修订 二、资金来源的修订 三、激励范围的修订 四、激励份额数量的修订 五、激励模式的修订 第七章 与股权激励相关的配套机制 第一节 股权激励与绩效管理 一、股权激励提升绩效管理 二、绩效管理是股权激励的强力支持 三、股权激励中如何建立考评体系 第二节 股权激励与薪酬机制 一、股权收入是薪酬的重要组成部分 二、“三三制”薪酬设计技术——股权激励的技术支持 第八章 股权转让及会计、税务与法律法规 第一节 股权转让的一般原则 一、何谓股权转让 二、股权转换的一般原则 第二节 股权转让的三大程序 一、股权对外转让的股东同意程序 二、股东优先购买权的行使 三、股权转让的完成标志 第三节 股权激励的会计与税务问题 一、股权激励的会计问题 二、股权激励的税务问题 附件：《企业会计准则第9号——股份支付》解读 附件：国家税务总局关于《个人认购股票等证券而从雇主取得折扣或补贴收入有关征收个人所得税问题的通知》

章节摘录

插图：公司管理人员对公司投入的人力资本和所发挥的作用，根据市场规律要得到相应的回报，股权激励作为企业对价回报的一种方式，不单是对管理人员的一种长期激励，而且也是对管理人员可能的机会主义行为的内部约束。

一方面，人力资本所有者由于对公司的人力资本的投入而参与分享公司的剩余索取权，使他们感到与物质所有者一样享受投资者的权利，由此获得激励；另一方面，由于股权激励的实现要经过一段时间，也就是说人力资本所有者不可能一下子就获得期权的收益，而是在相对较长的时间内，分批获益，他们的预期收益在一定的期间“抵押”给了企业，以这种方式降低了人力资本所有者的道德风险，在一定程度上解决了企业中，人力资本价值承认与资产专用性问题。

3.企业的最终绩效取决于人力资本与物质资本的有机组合股权激励等收益分享机制的实行使企业的所有权结构发上了重要变化，经营者通过获取部分剩余索取权而逐渐成为企业的重要股东，从而，经营者将自身的利益与股东的利益紧密地联系起来，有效地进行自我激励，能最大限度地发现企业获利机会，最大限度地规避损害企业的不利情况，更多地关注股东利益和公司的长远发展。

股权激励之所以对企业的经营管理人员和科技人员有长期激励作用，其实质就是承认管理和技术要素是企业的重要资本。

由于“人力资本已如此不可争辩”，发现各种人力资本的实现形式也就成为顺理成章的事情。

4.期权是人力资本理论的实验载体例如，期权的存在是以现代人力资本理论为基础的。

人力资本理论正好可以阐释期权分配的合理性，也就正好为期权分配找到了一种存在的理论根据；期权的存在反过来又为人力资本理论提供了理想的试验载体。

媒体关注与评论

股权激励的本质与意义就在于“用明天的利润激励今天的员工，用社会的财富激励自己的员工”，以实现“人力资本”与“物力资本”的完美结合，从而达成个人与企业共同发展、持续双赢之目的。

——柏明顿管理咨询首席顾问 胡八一 高科技公司要高度重视股权激励，这是联想成功的秘诀之一。

高科技公司要十分注意激励机制建设，否则很难成功。

高科技公司主要靠科技人员的智慧、能力生存发展，没有合理的激励机制，就很难留住人才，保持企业可持续发展。

——前联想集团董事长 柳传志 个人获得的股权激励首先是期权，期权的价值是由市场价格决定的，如果我们不能创造新的价值，这个股权可以说是一文不值。

——阿里巴巴集团执行副总裁 卫哲 不分股权或者说不会分股权的老板，肯定不是好老板。

——慧聪国际总裁 郭凡生

编辑推荐

《股权激励9D模型之非上市公司股权激励》编辑推荐：用明天的利润激励今天的员工，用社会的财富激励自己的员工。

9D包括：定目的、定对象、定模式、定数量、定价格、定时间、定来源、定条件、定机制

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>