

动态岗位股权激励方案简介

动态岗位股权激励是一种全新激励方法，是相对于静态岗位管理和静态股权激励而言的，它以人力资本为中心和出发点，通过按劳分配与按资分配相结合的原则，以可比较的个人业绩为基础，个……

一、动态岗位股权激励概念

动态岗位股权激励是一种全新激励方法，是相对于静态岗位管理和静态股权激励而言的，它以岗位管理为中心，强调以人为本，通过按劳分配与按资分配相结合的原则，以可比较的个人业绩为基础，个人业绩的变化引起岗位或股份变化，岗位或股份的变化引起个人收入变化，个人收入的变化将对劳动者产生激励和约束，最终实现所有者和职工双赢。

目前企业实施的均是静态股权激励，是 1.0；动态股权激励是 2.0，激励效果全面提升。

二、动态岗位股权激励数学模型

年终奖励=拟奖励金额 $\times R_n'$

数学模型： $R_n' = R_n + (P_n / \sum P_n - R_n) \times r = R_n \times (1-r) + (P_n / \sum P_n) \times r$

其中：

R_n' ：当期动态分配率

R_n ：期初股权比例

P_n ：个人业绩

$\sum P_n$ ：个人业绩总和

r ：贡献分配率（ $0 \leq r \leq 1$ ）

说明：

1、为方便操作和提高效率，胡燕来律师根据以上模型开发了《动态岗位股权激励计算器》软件，供研习和实施方案人员免费使用。需要咨询的朋友可直接与胡律师联系，手机 15901801155，邮箱 hulvshi119@163.com，定制动态岗位股权激励方案收费标准。

2、动态股权激励理论最先由郑玉刚教授提出，以上模型来源其文章《基于动态股权激励模型的全新人力资源管理体系研究》。

三、动态岗位股权激励的背景、作用和效果

动态岗位股权激励方案是在劳动关系（劳资关系）由单方决定阶段向共同决定阶段过渡过程中发展起来的，它以模拟了自然生态的联动效应，既有激励也有约束；既关注短期又兼顾中长期效果；既注意保护投资者又兼顾职工利益；形成了对应业绩的以收入分配、股份和岗位管理三位一体、有机嵌套的自然生态式联动系统，即一个元素比例变动将引起其他元素同时与之响应。

同时，该方案还解决了有限公司股东退出机制和股权激励不能在有限公司适用二个难题，这是一个不小的贡献。一般来讲，股权激励只能在股份公司实施，因为公司法在修改时通过立法的方式解决了股份公司用于激励的股权来源问题。

而对有限责任公司，公司法却没有规定公司可以回购自己的股权用于激励职工，所以，在一般情况下，只要股东其不愿意转让股权，其地位是终身的，是“恒定不变”的，这就是资本的强硬性，但本落地方案通过一系列激励方案的设计运用，最终使股权也随着业绩的变化而不断调整，最终实现“静态激励”向“动态激励”转变。

四、动态岗位股权激励效果分析

考察动态岗位股权激励方案中收入分配、股份和岗位管理联动效应可以发现，“硬”要素上有“软化”效果，“软”要素中有“硬化”现象，无论是“硬”要素“软”要素，还是“硬”手段“软”手段，都呈现了刚柔并济的效果。如在考察资本的贡献时，强调职工业绩的作用，通过业绩变动影响股份比例；在考察个人业绩的贡献时，强调资本的作用，通过股份比例的变化来影响个人收入。该方案适用于销售团队激励效果更佳。

通过对各要素硬中有软、软中带硬的调整，调和了资本和劳动者之间的矛盾和价值理念，同时也给职工指明了行动方向，既只有通过努力提高个人绩效，才能达到股份回升和收入增长的目标。动态股权激励案例（虚拟股权），动态股权激励案例（股东之间）。

五、与其他激励方法的比较

动态岗位股权激励方案与传统的激励理论，以及人力资源管理模式相比，它吸收了其他激励方法的长处，借鉴了传统组合式激励方案的优点，通过从“静态”到“动态”的创新，创造性地提出了一个有机融合、兼收并蓄和相互嵌套的激励方法和具有可操作性的管理模式。彻底改变和颠覆了国内外股权激励理论，并将其提高到了一个崭新的高度。

动态岗位股权激励方案有十分广泛的适用范围，它不但适用企业、还可适用于行政机关、事业单位等所有组织的所有收入分配。如基本工资、绩效工资、各类奖金、股权（或虚拟股权）分红，股份红利分配，货币化或非货币福利分配等。而一般股权激励是基于委托代理理论，解决的是企业管理或关键员工“道德风险”和“勤勉尽责”的问题，故适用范围较窄。