



深圳市世捷企业管理咨询有限公司
SHENZHEN SIGET MANAGEMENT CONSULTING CO., LTD.

CHINESE HIGH-TECH
MANAGEMENT CONSULTING



股权期权激励

周凌峰

<< 2009年 · 深圳



周凌峰 先生

教育背景

浙江大学, MBA



咨询能力

集团/母子公司管控
公司治理、股权期权激励
组织结构设计
人力资源管理与开发
战略管理咨询
企业并购咨询

常务副总、资深顾问、高级讲师

职业经验

七年企业管理经验和九年管理咨询经验,先后从事营销、企划、生产、经营管理等工作。曾任某大型股份制公司企划经理,某外资企业任董事长助理,某集团公司副总裁兼营销中心总经理;曾在上海一家(外资)投资管理咨询公司从事投资管理、企业并购咨询工作,北京一家知名管理咨询公司任华南区项目总监。

项目实践及部分客户

上海海得控制系统股份、珠海森洋实业、中山公用集团、晨辉国际控股、海云天科技、中船重工723研究所、香港某国际集团、大全集团、世友木业、聚光(中国)科技、德安集团、劲草时装、上海克莱德贝尔格曼、正泰集团、科达科技(新加坡上市公司)、金帝鞋业、深圳鸿波信息技术、广州番禺信用社、绿色沿海家园(香港上市公司)、润迅控股、昌河汽车(上市公司)、中海石油化学公司(上市公司)、浙江绿岛、深圳国旅、龙房超市、APC中国(全球最大UPS制造商)、东方钢管、奥维讯、深科控股(香港上市公司)、上海贝尔、广州南方电信系统软件、燕港集团、中牧股份(上市公司)

专业文章

《董事会应怎样“拷问”公司战略?》、《从美国军事转型联想到企业转型》、《如何发挥母公司董事会决策功能》、《如何基于流程,构建面向客户的组织》、《集团总部到底如何定位?》、《浅谈股权激励》、《精心界定核心业务,从容攫取主要利润》、《营销组织结构设计》、《根除企业经营误区》、《富爸爸式的经营方式》、《关注企业生命周期》、《坚守一种产品比多元化更危险》、《量化未必就能管理好》、《企业组织为何需要变革》、《人力资本管理的“落脚点”究竟在哪里》、《如何解决员工对薪酬的不满》、《如何认识、选择与咨询公司合作》、《研发人员绩效考核与激励机制》.....

1. 股权、期权激励制度是经过实践检验的一种有效的长期激励方式。
2. 实施股权、期权激励制度，已是大势所趋和历史发展的必然。
3. 是深化国有企业改革，建立现代企业制度的迫切要求。
4. 对高新技术企业吸引和稳定人才将发挥重要作用。
5. 有利于丰富和创建有特色的企业文化。
6. 股权、期权收益成为企业核心人员薪酬结构中的主要内容。

1. 协调所有者与经营者之间的冲突，确保利益一致，实现股东财富最大化。
2. 规避经营者和骨干员工的短期行为。
3. 能充分激发经营者的才能，解决后顾之忧。
4. 有利于降低企业的代理成本。
5. 有利于招募和挽留人才。
6. 有利于构造科学规范的公司法人治理结构。
7. 为国有中小型企业改制提供一条较好的出路。
8. 有利于新型企业文化的建设。

- 要素结构特征突出
- 组织结构特征明显
- 强调创新管理
- 具有高成长性和高附加价值
- 成长中伴随高风险
- 经济寿命不断缩短
- 影响和辐射力大
- 重视灵活性经营

- ① 按照高新技术企业成长论的观点，高新技术企业成长一般要经历四个阶段，种子期、初创期、成长期和成熟期。
- ② 高新技术企业在这四个阶段的根本差异就在于各个阶段所面临的不确定性即风险是不一样的。在此基础上，处于不同阶段的高新技术企业在组织结构、要素结构、治理结构等方面都有不同的特点。

- 目前各地出台的股权激励的规定，由于面临的内外部及主客观环境不同，可谓各种各样，都是针对企业特点而对国外股权激励模式作了变通，但从代表性来讲，主要有以下几种模式：



- 武汉由市国有资产控股公司对下属企业法定代表人实行年薪制，年薪由基薪、风险收入、年功收入、特别年薪组成。
- 基薪收入是年度经营的基本报酬，按月以现金方式支付；年功收入是以前年度经营业绩的累积报酬；风险收入是年度经营效益的具体体现，由国资公司根据经营责任书及企业实际经营业绩核定。其中风险收入根据企业利润核定，风险收入**30%**为当年可兑现的现金，**70%**为企业股票。
- 股票购买价格为上市公司当年年报公布后一个月的股票平均市价，激励对象风险收入转化的股票，由国有资产控股公司与法定代表人签订托管协议在一定期限内托管。股票在托管期间的表决权由托管单位行使，且不允许流通。

- ① 它实质上是年薪制的延伸。武汉国有资产经营公司对全资、控股企业法定代表人实行年薪制，年薪由基薪收入、风险收入、年功收入三部分构成。其中，风险收入的**30%**以现金兑付，其余部分转化为期股，使之成为年薪的一部分。
- ② 武汉以两种方法实行期股。一种是针对上市公司法定代表人的期股，一种是对非上市公司法定代表人的期股。前者的期股由国资公司用企业法定代表人中长期激励制度的企业中，不仅存在“**59岁**”现象，更让企业头疼的是“**39岁**”现象，**39岁**是跳槽的“风险”和“审慎”年龄，但往往是这一年龄段的核心人才的流失，最易引发企业地震。由于股权激励制度除对激励对象有较高的收益预期外，同时具有较高的“退出成本”与“犯错成本”，具有激励和降低道德风险双重作用，因而有助于促进企业稳定持续发展。

- ❑ 上海国有控股公司的经营者可根据董事会规定，在任期内以约定价格购得该公司股票，享有分红权和配股权，但该股票的流通必须在其任期结束才能行使。
- ❑ 对非股份制企业，经营者除享受年薪外，还获得企业股份的奖励，待其任期结束后按规定支付约定价格。
- ❑ 上海的期股激励分两种类型
 - 一种是在国有资产控股的股份公司和有限责任公司中，经营者在一定期限内，经董事会批准购得或受奖励获得适当比例的企业股份；
 - 一种是在国有独资企业，借用期权的形式，对经营者实施年薪以外延期兑现的特别奖励。

- ① 方案设计比较细致，有针对性。如区分国有资产控股的股份公司、有限责任公司与国有独资企业的不同情况，将股权激励划分为两种不同的类型，并对其期股来源方式、内容作了相应规定。
- ② 方案设计比较系统，考虑了各种利益因素之间的衔接，从激励类型、对象、主体、途径到期股获取形式、数额、变现等都作了详细规定。
- ③ 强调契约性，这个方案一直注重按照契约精神与合约内容来实施期股制，并对违约者严惩。它规定任期内未完成业绩指标的国企经营者，期股分文不给，并扣除一定数额的个人抵押金。
- ④ 几个特殊规定：上海的期股激励对象是董事长及竞争上岗的总裁、总经理，武汉仅为企业法定代表人一人，北京则为经营者群体；上海期股实行，“3+0”模式，即在经营者任期届满必须立即变现，不能延期，而北京实行“3+2”模式，即期股在经营者任期届满两年后才可变现。上海期股制实施总的来看是比较稳健的，它实际上是期权的一种变形，将以权利为中心的期权制变成了以股票为中心的期股制。
- ⑤ 期股奖励的总体水平比较低，其激励作用难以发挥。

- 按照北京模式的规定，经公司出资人或董事会同意，公司高级管理人员可以群体形式获得公司**5-20%**股权，其中董事会和经理的持股比例应占群体持股的**10%**以上。经营者欲持股就须先出资，一般不少于**10万元**，经营者所持股份额以其出资金额**1至4倍**确定。
- 经营者**3年**任期届满，完成协议指标，再过两年，可按届满时的每股净资产获得变现。如经营者未完成规定业绩指标，公司不仅将取消其所拥有的期股及其收益，还将对其投入的现金做相应扣除。

- ① 以现金投入获得期股。有关政策规定，经营者持股的出资额不得少于10万元，期股份额以其出资额的1—4倍确定。假定企业有5000万元净资产，董事长持股额为总股本5000万的1%即为50万股，那么其出资额为50万元，获得的期股数为50万—200万股。
- ② 期股以既定价格认购，分期3年补入。假定A企业净资产为5000万元，折合5000万股，每股1元。董事长持股1%为50万股，按1倍确定期股，即董事长获得50万股实股和50万股期股。3年内每年抵补16.67万元期股。先用期股收入补，期股收入 $K = \text{期股总额}(50\text{万}) \times \text{净资产收益率}(\text{假定为}30\%)$ ，为15万元。还差1.67万元，再用实股收入补，实股收入 $K = \text{实股}(50\text{万}) \times \text{净资产收益率}(30\%)$ ，为15万元。剩余部分可享受投资收益。北京期股制存在的问题：期股变现实行，“3+2”模式，即任期届满后2年才可变现，时间比较长，风险比较大。

- ❑ 分红权（虚拟股份）激励
- ❑ 分红回填股份激励
- ❑ 管理层收购MBO
- ❑ 优先购买股份激励
- ❑ 赠予股份、技术入股、虚拟股票
- ❑ 股票增值权、限制性股票
- ❑ 延期支付、业绩股票、业绩单位
- ❑ 股票奖励、储蓄——股票参与计划

项目 类型	股份获得方式	权力范围	激励对象	激励力度和期限
分红权股份	激励对象附条件受赠分红权	限于分红	主要高层管理人员和核心技术人员	较小且不稳定
分红回填股份	激励对象用分红回填股份	逐步取得相应股份的全部股权	主要高层管理人员和核心技术人员	较大且长期
优先购买股份	激励对象优于第三人购买公司股份	取得购买部分股份的股权	经理等高层管理人员、技术人员或普通员工	较小但长期
赠予股份	激励对象附条件受赠股份	取得受赠部份股份的股权	经理等高层管理人员和核心技术人员	较大且稳定
技术入股	激励对象用技术置换股份	取得入股部分股份的股权	核心技术人员	大且长期
员工持股	全体或部分员工购买股份	通过持股会或代表人行使相应股权	全体或部分员工	视情形而定,存在法律障碍

几种主要股权激励模式的优缺点适用的企业类型

激励模式	优点	缺点	适合的企业类型
虚拟股票	虚拟股票发放不会影响公司的总资本和所有权结构，无需证监会的批示，只需股东大会通过即可	公司的现金压力较大，虚拟股票的行权价和抛售时的价格确定难度较大	现金流量比较充裕的非上市公司和上市公司
股票增值权	激励对象无需现金付出；无需证监会审批	资本市场的弱者有效性使股价和经营者业绩关联不大；公司的现金压力较大	现金流量比较充裕且股价比较稳定的上市公司或非上市公司
限制性股票计划	激励对象一般不需要付钱购买；可以激励高级管理人员将更多的时间精力投入到长期战略目标中	业绩目标或股价目标的科学确定较困难；现金流压力较大	业绩不佳的上市公司；产业调整期的上市公司；初创立的非上市公司

几种主要股权激励模式的优缺点适用的企业类型

激励模式	优点	缺点	适合的企业类型
延期支付计划	锁定时间长，减少了经营者的短期行为；计划可操作性强	高管人员持股数量较少，难以产生较大激励力度；二级市场有风险，经营者不能及时把薪酬变现	业绩稳定型上市公司及期集团公司、子公司
储蓄-股票参与计划	吸引和留住高素质的人才并向所有员工提供公司潜在收益的机会	激励力度可能不够，有平均化和福利化倾向，激励作用较小	高科技上市公司及其子公司；创业板上市公司及其子公司
股票奖励	激励对象一般不需要付钱购买	业绩目标的科学性很难保证；容易导致高管人员为获取业绩股票而弄虚作假；高管抛售股票受到限制；现金流压力较大	上市公司或非上市公司；业绩平稳或一般的公司
业绩股票	激励高管人员努力完成业绩目标，实现股东和高管的双赢	业绩目标的科学性很难保证；容易导致高管人员为获取业绩股票而弄虚作假；高管抛售股票受到限制	业绩稳定型上市公司及其集团公司、子公司

几种主要股权激励模式的优缺点适用的企业类型

激励模式	优点	缺点	适合的企业类型
业绩单位	激励高管人员努力完成业绩目标，实现股东和高管的双赢；无需证监会的审批，只需股东大会通过即可	激励对象获得的为现金，激励没有长期性；业绩目标的科学性很难保证；容易导致高管人员为获取业绩股票而弄虚作假	现金流量比较充裕且股价比较稳定的上市公司或非上市公司
管理层/员工收购	将管理层/员工的利益与公司的利益紧密地结合起来，激励力度大	目标公司价值的准确评估较困难；收购资金来源缺乏；若处理不当，收购成本将激增；有可能形成新的内部人操纵	国有资本退出的企业；国有民营型上市公司；国有民营型非上市公司；集体性质企业；反收购时期的公司；拟剥离业务或资产的公司
账面价值增值权	激励效果不受股票价格异常波动的影响；激励对象无需现金付出；无需证监会的审批	每股净资产的增加幅度有限，没有充分利用资本市场的放大作用，难以产生较大的激励作用	现金流量比较充裕且股价比较稳定的上市公司或非上市公司

- 激励对象的确定
- 权利义务
- 购股规定
- 售股规定
- 股权管理
- 操作方式
- 激励力度的确定

股权激励模式	中国上市公司案例(部分)
股票认股权(股票期权)	中兴通讯、清华同方、东方电子、上海贝岭、长源电力
业绩股票	广州控股、彩虹股份、东阿阿胶、广东福地、泰达股份、中大股份、伊利股份、华神集团、三木集团
业绩单位	东方创业、天大天财、天通股份
补贴购股	亚泰集团
延期支付	武汉中商、鄂武商、武汉中百、飞乐股份、飞乐音响
股份增值权	三毛派神
经营者持股	浙江创业、浙大海纳、隆平科技、浙江阳光
员工持股	金地集团、张江高科、上炸弹金陵、实达电脑、天通股份
虚拟股票认股权	上海贝岭
管理层收购/员工收购	尖峰集团、钱江生化、粤美的、大众科创、大众交通、吉林敖东、新天国际
复合模式	吴忠仪表
间接模式	天目药业、东大阿派、春兰股份、浙江阳光

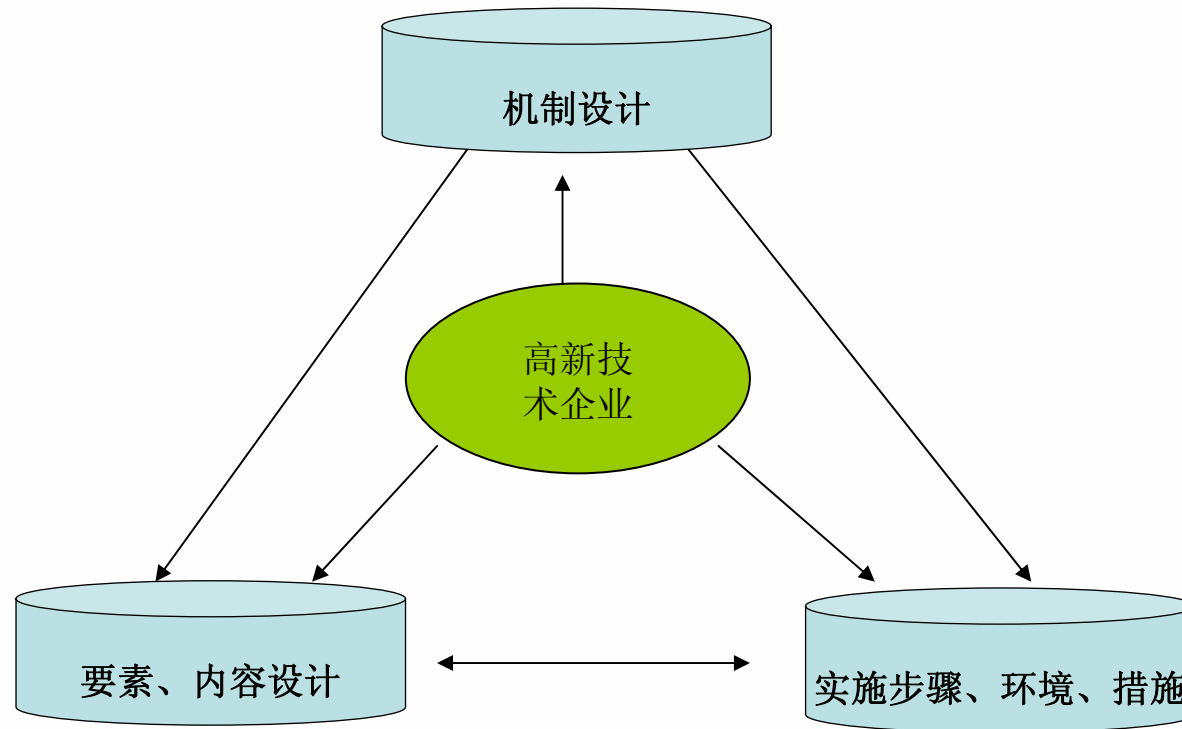
- 虚拟股票期权
- 虚拟股票
- 业绩单位
- 此外，业绩股票、员工持股计划和股票增值权模式也是上市高新技术企业可以适用的股权激励模式。

不同发展阶段的高科技企业股权激励模式如何选择

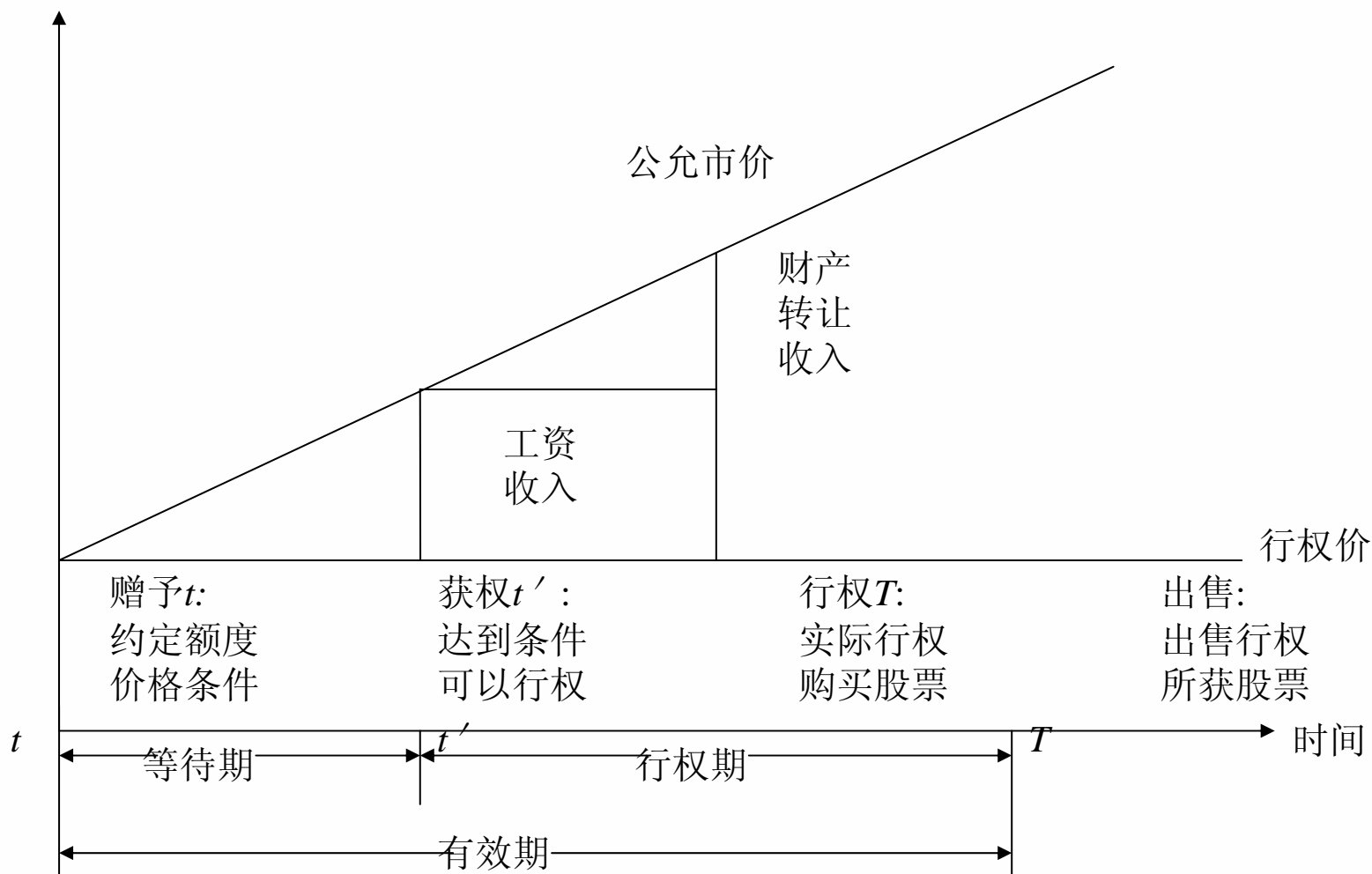
发展阶段	股权激励模式
种子期	分红权、分红回填、技术成果参与税后利润分配、技术入股等
初创期	员工以技术、资金、人力资本等要素入股，员工持股计划、储蓄-股票参与计划，期股，技术股份等
成长期	大多数股权激励模式都可以得到运用，其中较为合适的股权激励模式有业绩股票、员工持股计划、储蓄-股票参与计划、延期支付计划、管理层收购等
成熟期	业绩股票、股票期权、股票持有计划、股票增值权、虚拟股票、延期支付计划等

- 期权（**option**）也称选择权或者买卖权，就是指在当前做出很小的投入或付出，取得在未来可以行使也可以不行使的某种比较大的权利。
- 股票期权是指给被授予者，即股票期权的获授人按约定价格和数量在授权以后的约定时间购买公司股票的权利。（约定价格或者固定价格又称授予价格或执行价格）
- 等待期——通常要求激励对象须为公司连续工作一个最低的年限（大多数情况下为**3~5**年），然后，在股票期权未被取消的情况下，才能依据股票期权计划购买公司股票。
- 业绩股票——只有达到一定的财务目标，股票期权才可以执行。
- 股权期权本身不可转让。股票期权一般是公司赠与的，是免费的。目前西方国家须支付“保证金”费用后，才能获得。

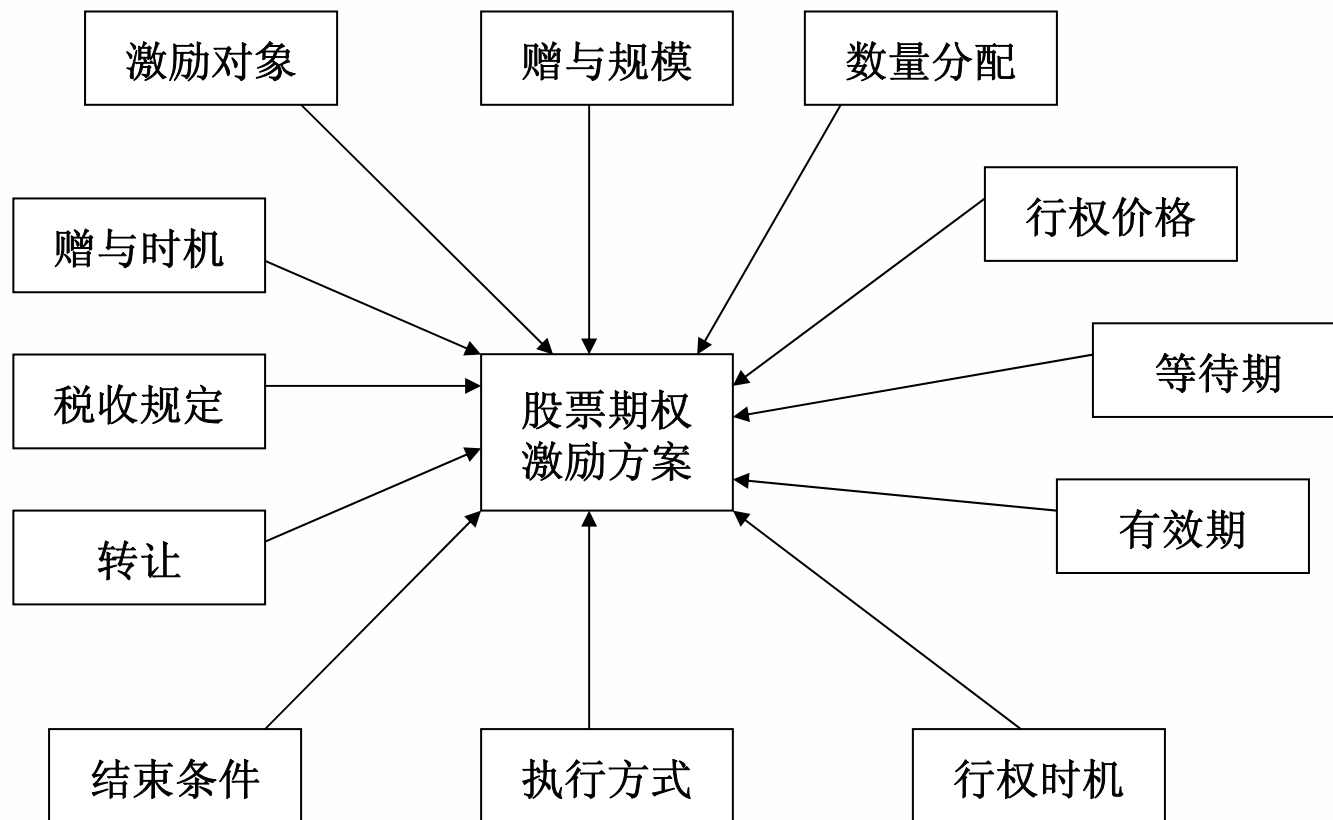
- 股票期权是当前国际上最重要的一种激励模式。
- 短期报酬——工资和奖金，长期报酬——股份分红和股权期权。在美国，长期报酬占经营者报酬的主要部分，而股票期权又是其中最主要的部分。

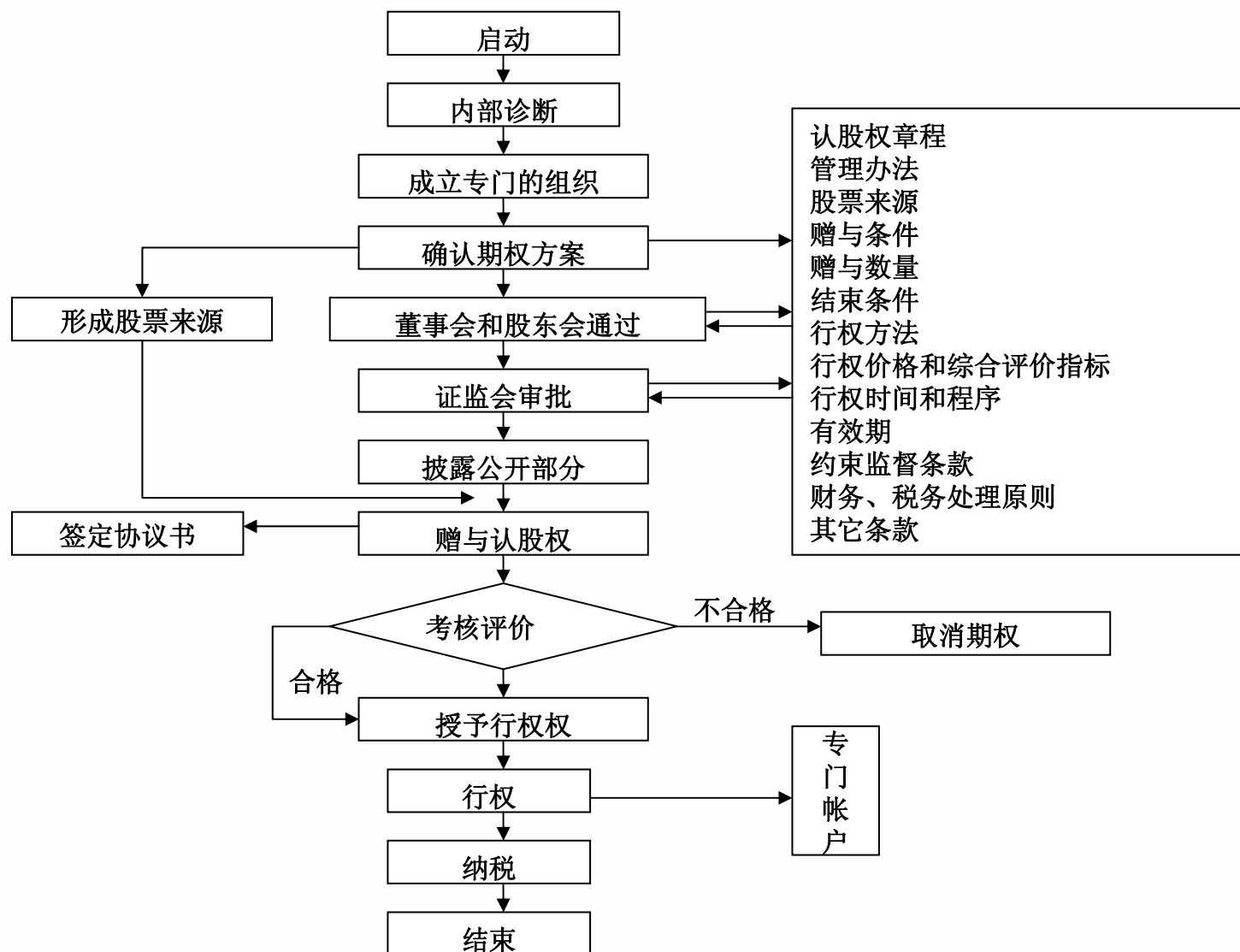


股票期权的四个关键环节，即赠予（**grant**）、获权（**vest**）、行权（**exercise**）、出售（**sale**）

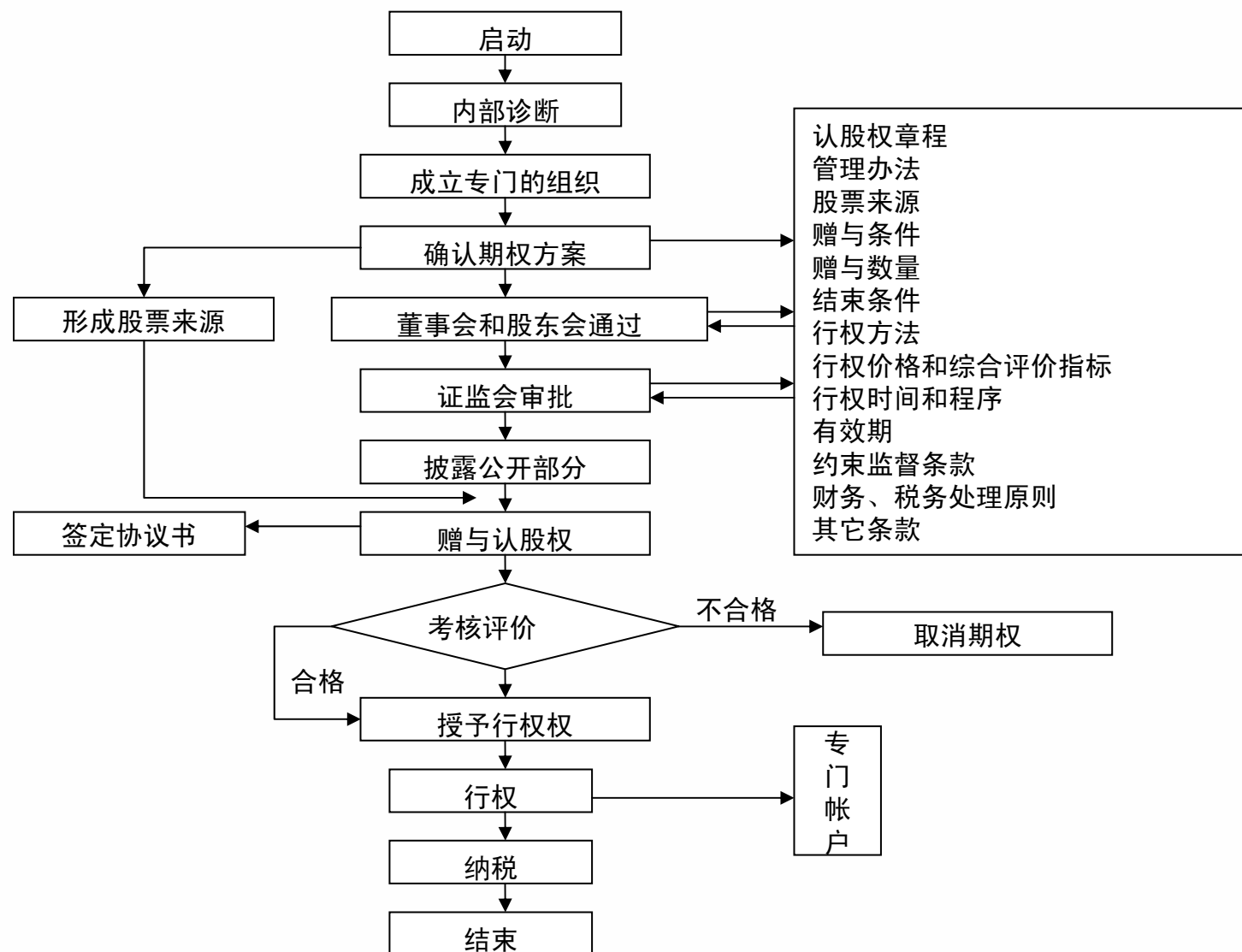


高科技企业股票期权激励要考虑哪些要素？





- (一) 机构设置和计划管理
- (二) 计划的建立
- (三) 兼顾计划的规范性和灵活性
- (四) 股票期权计划书的主要内容
- (五) 赠予协议
- (六) 文档管理和附件
- (七) 股票期权计划的执行程序
- (八) 实施步骤
- (九) 业绩考核



类型 \ 权益	增值收益权	持有风险	股权表决权	资金及其投入	享受贴息
现股激励	有	有	有	有	无
期股激励	有	有	无	无	有

优势	<ul style="list-style-type: none">• 激励对象在出资购买时，可以是现金，也可以是低息或贴息贷款；• 股票收益短期内兑现；• 激励对象掏钱买股票，个人利益与企业经营好坏紧紧联系在一起，有利于调动其工作积极性，促进企业发展。
劣势	<ul style="list-style-type: none">• 风险较大，当股权贬值时，激励对象需要承担相应的损失；• 激励对象为了个人利益，追求较高投资回报率，可能会过于注重短期效益，造成短期行为；• 由于激励对象持股拥有所有权，其持股比例如果过大，有违两权分离的原则，而若股权比例过小，则起不到激励的作用；• 为了增加利润、扩大分红，确保其个人的投资收益，有可能出现经营者采取牺牲职工利益（如压低职工工资等）的行为。

优势	<ul style="list-style-type: none">• 股票的增值与企业资产的增值和效益的提高紧密联系起来，促使经营者更多地关注企业的长远发展和长期利益，在一定程度上解决了经营者的短期行为；• 经营者收益的中长期化，使其收益是渐进的、分散的。在一定程度上克服了由于一次性重奖使经营者与职工收入差距过大所带来的矛盾，有利于稳定职工队伍；• 期股获得方式的多样化使经营者不必一次性支付太多的购股资金就能拥有股票，有效地解决了经营者购买股票的融资问题，从而实现了以未来可获得的股份和收益来激励经营者努力工作的初衷。
劣势	<ul style="list-style-type: none">• 经营者的股票收益难以在短期内兑现，且承担持有股份的风险。

- 期权激励是指赋予激励对象在未来约定时间内以约定价格购买企业股票或股份的权利。
- 股权激励又称产权激励，是在对企业经营者及技术骨干实行契约化管理和落实资产责任的基础上，采用多种形式，给予企业经营者及技术骨干以产权激励，使其在取得约定业绩的前提下，享有本企业的部分产权，并使其权益兑现中长期化的一种产权制度安排。

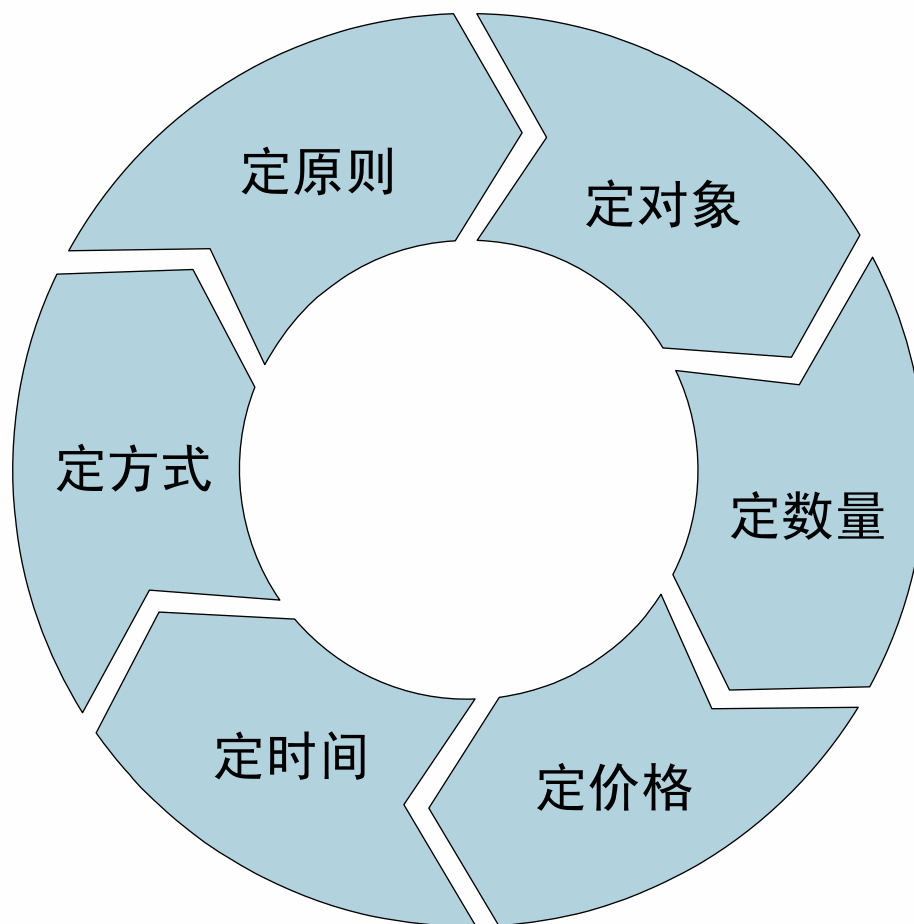
股票期权与股份期权的主要区别

指标	股票期权	股份期权
指标适用范围	一般是上市公司的流通部分	各类非上市公司及上市公司的非流通股部分
行权价的依据	按该股票公允的市场价格计价	主要按公司的内在价值，以及资产收益率、税后利润增长率等综合计价
行权后转让的对象	行权后所购得股票，可在二级市场上出售，出售的对象可以是任何一位愿意以该价格购买该股票的投资者	行权后获得的是公司的股份，按照我国的《公司法》规定，转让这部分股份需经股东大会通过，且公司股东有优先购买权
收益兑现的自由度	可以立即兑现其收益	兑现收益受到一定的制约，如受到《公司法》中相关规定的制约，且兑现所需时间相以较长
适用的法律条款	主要应依据《证券法》和《公司法》等法律、法规中关于股份公司的相关条款	《公司法》中关于有限责任公司（含股份有限公司中非上市流通部分）的相关条款

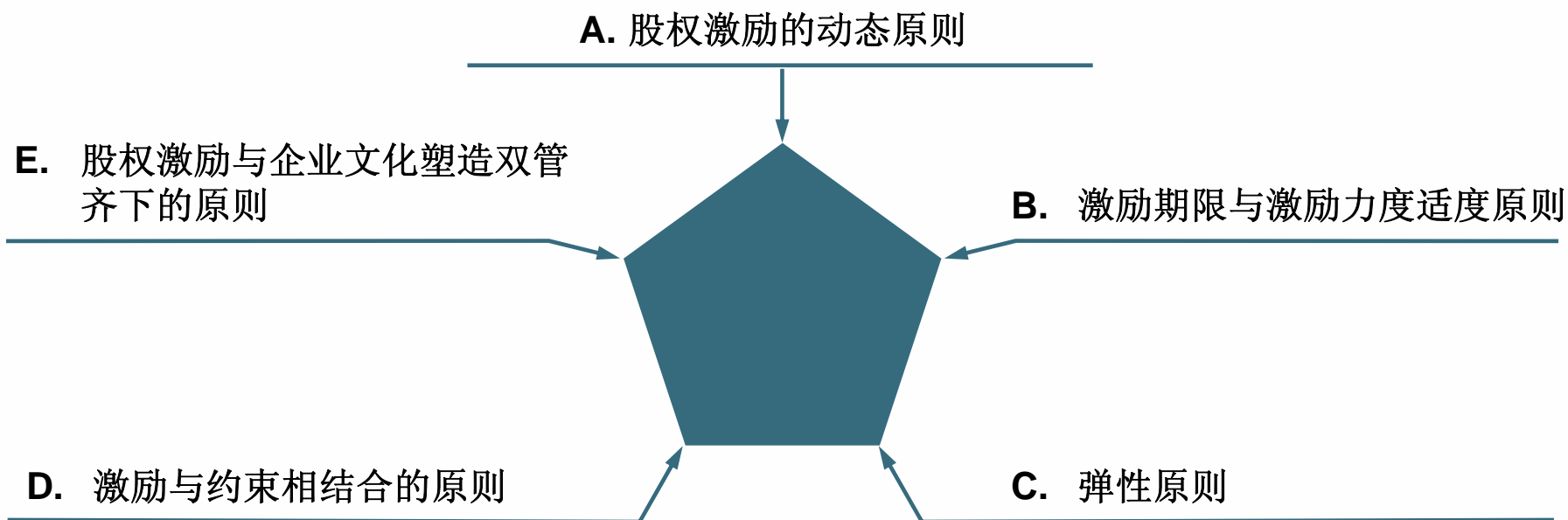
- ❑ 股份激励是指有限责任公司的股东与激励对象通过合同约定，在激励对象从事契约运营达到事先约定的业绩目标时，激励对象可以及时分享相应股权的全部或部分收益的激励方式。
- ❑ 股票激励是指股份有限公司的股东与激励对象达成协议，约定在激励对象运营公司资本过程中达到事先约定的业绩目标时，通过多种形式和一定的程序，激励对象可以及时或延时分享相应股票代表的股权的全部或部分权益。
- ❑ 股份激励中的股份，可以是有限责任公司的股份，也可以是非上市的股份有限公司和上市的股份有限公司中非上市流通部分的股份。
- ❑ 股票激励中的股票，严格地讲应该是股份有限公司上市流通部分的股份。

股份激励和股票激励模式比较

项目 类型	企业类型	激励对象	激励目标	权益表现形式	权益实现时效	权益流动性	权益变现能力	适用依据
股份激励	有限责任公司、股份有限公司	高级管理人员、科技人员、普通员工	共同创业、分享企业成长价值	出资证明	及时	严格限制	差	公司法
股票激励	上市股份有限公司	高级管理人员、科技人员	减少代理成本、分享企业剩余	股票	及时或延时	流动性较强	强	公司法、证券法



- ❑ 公司要明确推行股票期权计划的目的和目标。是为了留住人才，还是因为行业管理？是为了竞争所迫，还是建立员工所有权文化？计划的目的不同，所制定的原则和政策将大相径庭。从大的方来粗略分类，股票期权计划可分为“激励性质的股票期权计划”和“补偿性质的股票期权计划”两类。
- ❑ 激励性质股票期权计划，其目的在于鼓励员工持有公司的股票，从而将其利益与公司的长远利益联系在一起，达到稳定人才，最大限度地发挥雇佣的工作积极性，最大限度地挖掘员工的潜能的目的。
- ❑ 补偿性质的股票期权计划则着眼于过去，更接近于对员工过去的工作成绩的一种补偿或奖励。



- 企业所处不同发展阶段，重点激励的对象和受益人的构成比例都有所不同，并需要随着企业的发展不断调整激励重心。
- 创业期——已经在企业技术研发中做出重要贡献和将对企业技术工作有重要贡献的企业技术骨干，包括那些掌握企业核心技术的员工。
- 成长期——企业经营管理层、技术骨干以及市场营销骨干。
- 成熟期——侧重管理层，以及新技术的研发人员，应该调高企业经营管理层股票期权的激励比例，并加大对企业经营管理层的激励力度。
- 衰退期（再造期）——重点放在企业经营管理层和新项目的研发人员，尤其是直接关系到企业再造的关键人员。
- 动态原则

- ❑ 如何公平合理分配股份、期权额度和数量？太小缺乏激励力度和吸引力，过度激励，股权被稀释。
- ❑ 内部调查
- ❑ 适度原则
- ❑ 请咨询公司

4.定价

- 实股购买/转让价格
- 虚拟股价格
- 期股价格
- 非上市公司股票价格

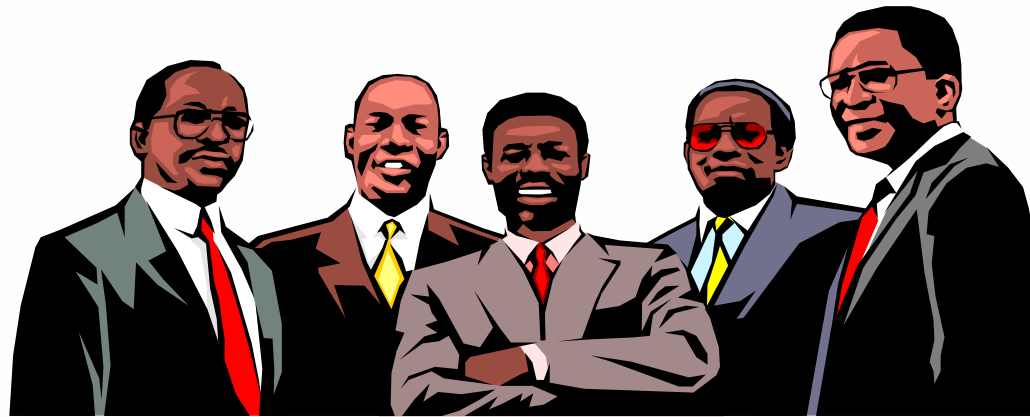
5.定时间

- 赠予/授予时机、约定时间
- 等待期、有效期
- 获权时间、行权时间
- 禁售期
- 兑现时间

6.定方式

- 授予方式（一次性授予和分期授予）
- 行权方式（现金行权、非现金行权）

Question & Answer



深圳市世捷企业管理咨询有限公司

网址: <http://www.siget.com.cn>

周凌峰 资深顾问

zhoulingfeng@siget.com.cn

0755-86183569 86183570

深圳市世捷企业管理咨询有限公司(原思捷达咨询) 于1999年成立，是国内最早成立的专业从事管理咨询的顾问公司之一，由一批企业高级主管和资深管理顾问联合创立。公司致力于引进国外先进的管理思想和方法，结合中国企业实际，为中国高科技企业提供一流的组织、流程及人力资源管理方面的深度咨询服务。

世捷公司秉承“诚信、认真、务实、创新”的职业精神，10年多来已经为1000多家企业提供了组织、流程及人力资源管理咨询和培训服务。完成了上百家客户、300多个管理咨询项目，并与近80家企业建立了长期的合作关系，在咨询业中取得了良好成绩和信誉。

(具体可查阅世捷网站 www.siget.com.cn)



中国高科技企业管理咨询专家

吸收来自于世界各知名咨询公司的咨询经验，融合对中国企业的深刻认识，使世捷成为业内公认的专业型咨询公司



顾问背景优势：创立于1999年，是国内最早成立的管理顾问公司之一，其创始人和部分顾问来自华为、联想等国内知名企业，具有深厚的职业和专业素养；部分顾问在与世界一流咨询公司合作中，掌握先进的咨询工具、方法和经验，并在实践过程中完成对方法论的整合、优化和本土化。

系统性优势：在设计管理系统时，世捷从理念、策略、结构、流程/制度、人力资源等五个要素进行系统的、全面的综合考虑，并将其整合起来，避免出现“头痛医头，脚痛医脚”的现象和设计孤立、片面的解决方案。

实操性优势：世捷顾问熟悉企业运作实务，包括生产、研发、市场、销售、采购等，能为企业提供实操性、针对性的建议。

业务导向优势：基于企业战略和文化，在方案设计和实施中与企业业务紧密结合，无论是方案思路沟通还是具体方案设计和实施均体现业务导向，并通过“推动企业组织成长”来实现“推动业务成长”。

行业优势：世捷已在通信设备、电子、软件及系统集成、家电、机电、电力设备及自动化、医药、精细化工、汽车、跨行业经营等行业积累了丰富的行业经验，世捷客户多为行业领先者或隐形冠军。

客户化优势：世捷致力于整合优秀的方法论与最佳实践，成为咨询项目客户化的最佳典范。因此，世捷关注客户的行业特点、战略和价值观；关注客户的实施环境，注重通过变革管理促进项目实施；在盈利压力和客户满意度面前，选择客户满意，而不惜更多、更长时间的有效投入。

世捷荣誉

2008年

- 世捷咨询在第二届中国品牌节上荣获“中国咨询业十大领导品牌”。
- 世捷咨询荣获“广东省中小企业管理咨询服务机构示范单位”。

2007年

- 世捷咨询首批获得“深圳市中小企业社会化服务体系专业服务机构备案认证”。
- 世捷咨询董事长胡红卫先生被深圳市咨询协会评为影响深圳咨询产业发展“十大代表性人物”。

2006年

- 世捷咨询荣获由中人网颁发的“中国十佳人力资源机构”。

2005年

- 世捷咨询被中国企业联合会评为最具影响力“100家中国管理咨询机构”之一。
- 世捷咨询董事长胡红卫先生被中国企业联合会评为最具影响力“中国管理咨询专家”之一。

- 世捷咨询董事长胡红卫先生被《经理人》杂志社、《民营经济报》、深圳市咨询协会评为影响深圳咨询业的“二十个风云人物”之“标杆型人物”。

2003年

- 世捷咨询被国家科技部列为“二十家推荐的科技中介机构”之一。

2001—2007年

- 世捷咨询连续七年被深圳市管理咨询行业协会评为“咨询业信誉机构”。
- 世捷咨询是深圳咨询行业协会副会长单位，董事长胡红卫先生被聘请担任咨询行业咨询的副会长。
- 世捷咨询和董事长胡红卫先生多次被《21世纪经济报道》、《中外管理》、《总裁》、《深圳商报》、《民营经济报》、《China Business》、深圳电视台等国内主流媒体采访和报道。

《21世纪经济报道》2004年12月20日对世捷董事长胡红卫先生的采访报道



世捷近年来所获得的荣誉（1）



2001年信誉机构



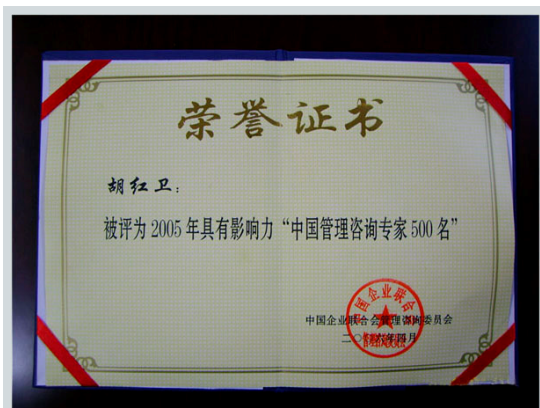
2002年信誉机构



2003年信誉机构



2004影响深圳咨询业20位风云人物



2005年“中国管理咨询专家500名”



2004年信誉机构



十大代表性人物



2005年“中国管理咨询机构100家”

世捷近年来所获得的荣誉（2）



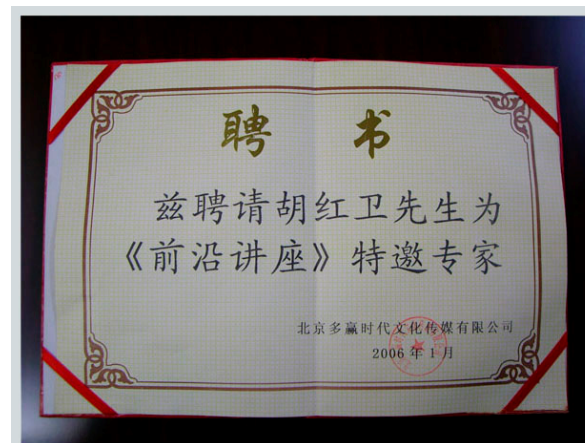
深圳市中小企业发展促进会会员单位



深圳市中小企业服务机构备案



中国专家人名辞典—胡红卫



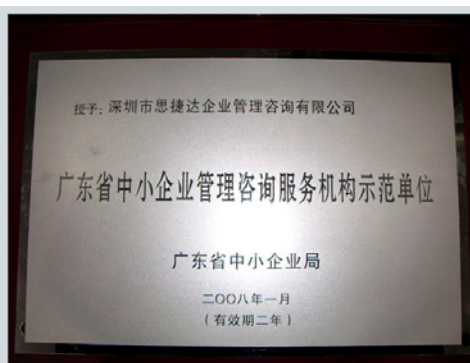
“前沿讲座”特邀专家—胡红卫



深圳市副会长单位



2006年度中国十佳人力资源机构



广东省中小企业管理咨询服务机构示范单位



2007-2008中国咨询业十大领导品牌

使命、愿景及核心价值观

公司使命 (Mission)

推动组织成长

公司愿景 (Vision)

成为倍受推崇的专业咨询机构

公司定位

为中国高科技企业提供一流的组织、流程及人力资源解决方案

公司品牌价值承诺：实务、实干、实效

“实务”代表我们提供经过实践检验的、系统化的、深入的知识体系和方法论

“实干”代表我们脚踏实地、敬业投入、用心服务

“实效”代表我们实实在在帮助客户解决管理问题，提升组织能力

核心价值观 (Core Values)

诚信正直

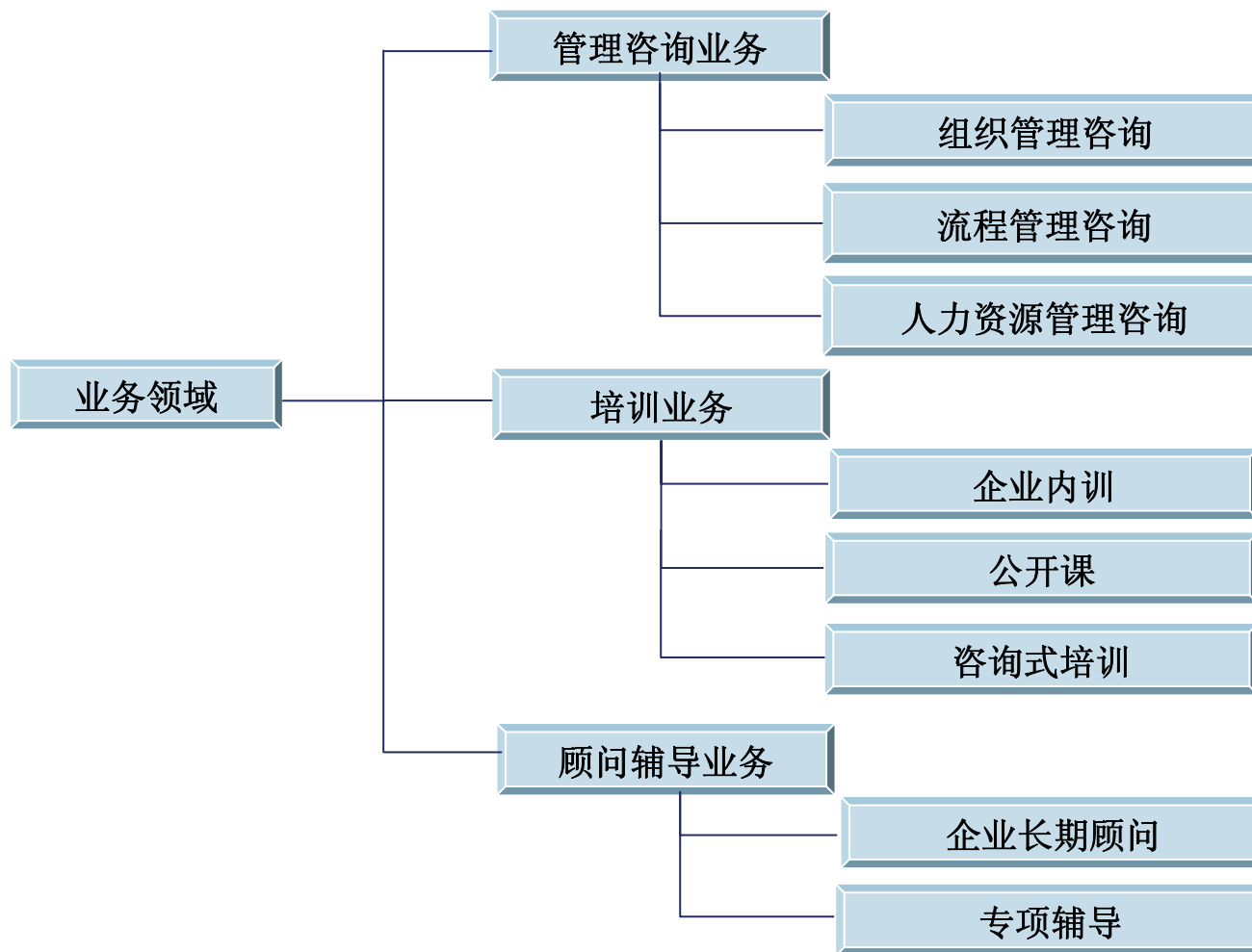
为合适的客户提供满意的、持续的增值服务

崇尚执行和效率

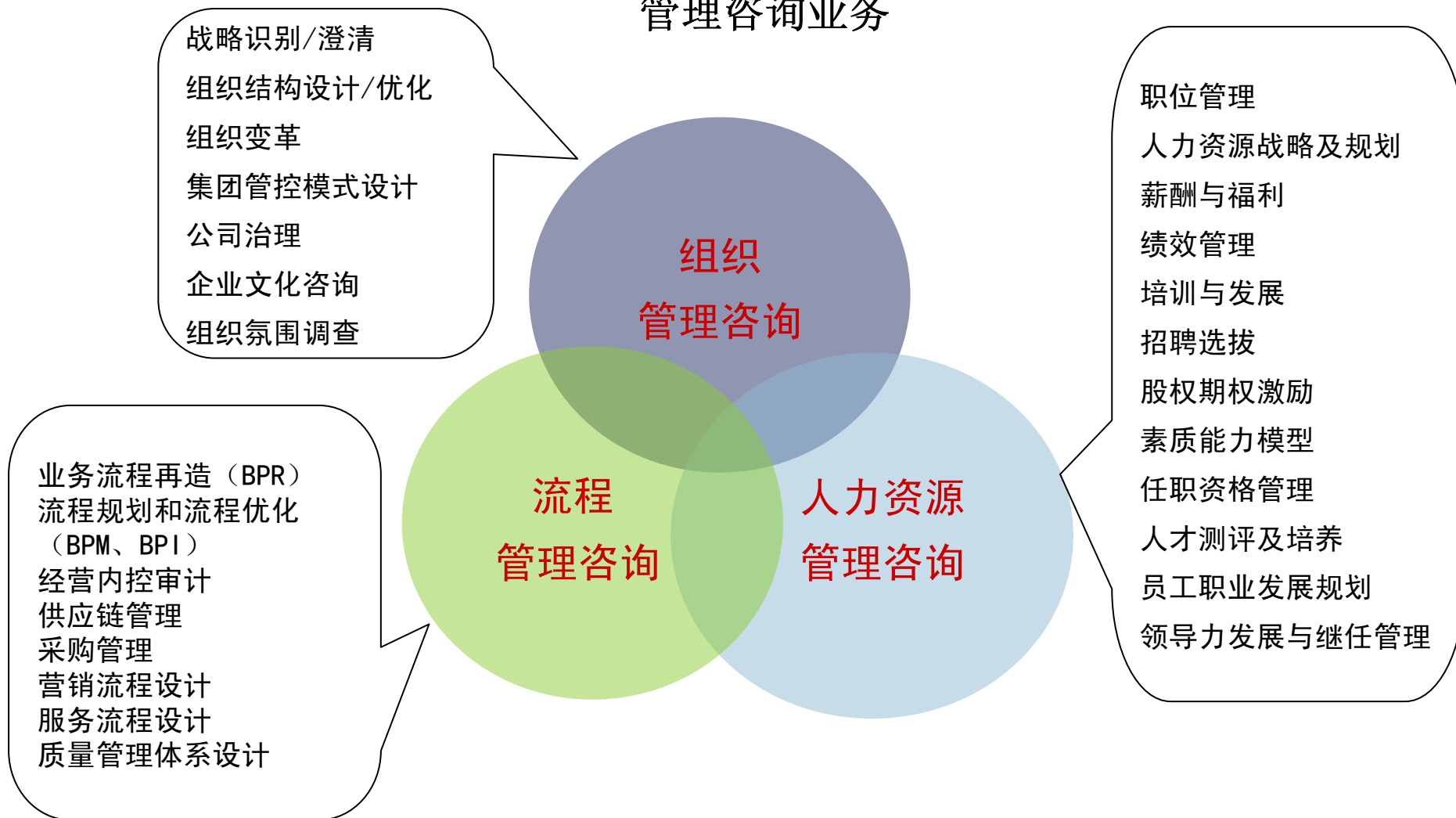
专业、协作

共同成长

世捷咨询服务内容



管理咨询业务



培训业务

组织及人力资源管理系类培训

- 如何打造高绩效组织（总裁班）
- 人才战略与人力资源规划
- 非人力资源经理的人力资源管理
- 绩效管理（全景案例分析）
- 激励机制与薪酬设计
- 高管中长期激励与绩效管理
- 基于流程的职位分析与设计
- 营销组织的人力资源管理
- 研发人力资源管理
- 成功招募、面试优秀管理人才
- 员工职业发展通道与全面报酬策略
- 任职资格管理与员工加速成长
- 素质模型的建立与整合式行为面试
- 卓越的集团发展与管控——“解决之道”
- 高科技企业股权期权激励
- 如何成为优秀的流程管理人
- 研发经理职业化训练
- 供应链管理优化
- 行政秘书职业化训练
- 战略人力资源管理标准

管理者技能提升系类培训

- 如何成功招募及培养优秀的管理人才
- 如何激励下属
- 招聘与面试技巧及素质模型的应用
- 如何打造高效的领导力
- 自我管理的4项修炼
- 如何成为优秀的职业经理人（职业经理人的自我修炼）
- 优秀团队员工6项修炼
- 一线主管管理技能提升
- 优秀经理人的7项修炼
- 有效沟通
- 卓有成效的管理者
- 时间管理
- 目标与计划管理
- 团队建设

其他类

- 供应链运营与流程优化
- 母子（集团）管控模式

顾问辅导业务

企业长期辅导

长期、定期贴身辅导企业内部管理、组织及人力资源管理等实际问题。

专项辅导

针对专项工作，实行贴身的辅导，确保项目的具体实施。

为众多行业领先企业提供了咨询服务



行业典型客户

- 【通讯设备】：华为、中兴通讯、上海贝尔、国人通信、宇龙（酷派）、日海通讯、中船重工723研究所、华鹏集团、天音通信、中东集团、先创电子、科达科技、朗天通信、高凌信息科技、上海国脉、鸿波信息技术、金宏威……
- 【电子】：迈瑞医疗电子、三星、联想集团、三诺电子、朗科科技、兴森快捷、崇达、重邮信科、曙光计算机、晶石集团、艾默生网络能源（华为电气）、新世纪科技、雄韬电源科技、晶辰电子、吉锐电脑触摸、TCL电脑科技、伊戈尔电业、开源电脑、巨龙电子集团、明阳电路、中瑞思创、驰创电子、晨辉光宝……
- 【软件】：南方电信系统软件、福瑞博德软件、海云天科技、天源迪科、华建集团、联合环球国际、嘉乐科技……
- 【家电】：海信集团、TCL集团、康佳集团、方太集团、帅康集团、美的集团、优加电器……
- 【机电】：正泰集团、大全集团、克莱德贝尔格曼机械、海沃机械、开源电脑、穗彩科技、海洋王……
- 【电力设备及自动化】：艾默生、许继电气、东大金智、浙大中控、优特电力、华力特电气、德维森、吉阳自动化、金威源、爱邦电气、共创、高德威、聚光科技、商巨自动化、吉斯迪科技……
- 【医药】：昆明制药、神威药业、云大科技、一致药业……
- 【精细化工】：德美化工、金发科技、东胜精攻、三和国际集团……
- 【汽车】：上汽集团、广州本田、奇瑞汽车、比亚迪……
- 【其他行业】：宝安集团、南玻集团、电信成都分公司、联通云南分公司、天虹集团、罗莱家纺、番禺信用社、世友木业、华森建筑、中山公用、俏天下、森洋彩印、兴源鼎新、成路纸品、德鑫鞋业、河源联通、深科控股、好家庭实业、联通国脉、劲草服饰、净雅食品集团……

世捷咨询赢得客户推崇和信赖（1）

世捷顾问组对企业的系统把握能力、专业水平和敬业精神都给我留下了深刻和很好的印象。我们经过多番比较选择世捷咨询作为迈瑞组织及人力资源管理咨询的合作伙伴，选择世捷没错！

——“深圳市**2004**年度市长奖”获得者
深圳迈瑞生物医疗电子董事长 徐航先生

有些企业一旦变革就把企业给折腾死了。在世捷公司专业和卓有成效的咨询和辅导下，我们的集成产品开发（IPD）变革和人力资源管理变革都取得了成功！

——宁波方太总经理 茅忠群先生

世捷顾问团队为好家庭提供了卓有成效的咨询服务。在项目过程中，不管是前期的使命及愿景提炼、业务战略梳理，中期的组织结构设计、业务流程梳理，还是后期的职位体系、薪酬体系、绩效管理体系对我们帮助都非常大。

——好家庭实业公司董事长 张佳华先生

世捷咨询赢得客户推崇和信赖（2）

世捷帮助国人通信建立了系统、科学、有效的管理体系，有力地促进了国人公司最近几年的高速发展。

——深圳国人通信董事长 高英杰先生

世捷咨询帮助我们引进了国外先进的研发管理思想和模式，并与金发科技的实际结合起来。他们的服务很专业，也很有效。

——广州金发科技总经理
李建军先生

世捷“授之以渔”的咨询过程和“与客户共同成长”的承诺对我们帮助很大。云南联通项目组的主要成员通过咨询项目掌握了很多科学、实用、具有相当延展性的方法论和工具，在人力资源管理的实际工作中很适用。多年来，世捷时时给予我们的专业支持，带动客户成长。

——中国联通云南省公司人力资源主管 赵敏女士

世捷顾问愿与您真诚携手，共同进步！

深圳总部

地址：深圳市深南大道188号新豪方大厦13E

总机：(0755)86182158

传真：86182157

E-mail: siget@siget.com.cn

上海办事处

地址：上海市卢湾区斜土路768

号致远大厦20层F座

联系人：13798429245 (易小姐)

E-mail: siget@siget.com.cn

北京办事处

地址：北京市海淀区中关村南大街28号写字楼756室

联系人：13725543535 (胡先生)

E-mail: siget@siget.com.cn

手机网址：“企业管理网”（发送“企业管理网”至12114）

敬请访问 www.siget.com.cn 网站，知晓世捷近期业务发展