

特斯拉怎么给马斯克发工资

7月17日,特斯拉公布了其第三代电动汽车的名称 Model 3,这是继 Model S 和 Model x 之后,又一款新产品消息被放出,尽管这家公司在过去几年间仅仅卖出了不到3万辆汽车。凭借酷炫理念和强大营销,特斯拉获得了至少在品牌度上的空前成就,过去两年中,特斯拉的股票涨了数倍,几乎可以比肩当年谷歌和 facebook 的上市神话。

类似这样的高科技创业公司,最重要的资产无疑是创意和人才。尽管埃隆·马斯克(Elon Musk)目前是特斯拉的大股东,但鉴于这哥们有过多次卖掉公司的“前科”,所以他在很多人眼中更像是一个创业经理人的角色。如何绑定和激励这类人才,是一个非常有意思的话题。

在特斯拉提交美国证券监管部门的薪酬计划中,人们惊讶地发现,马斯克作为公司 CEO 年薪只有 33280 美金,折合人民币 20 多万元。据说 33280 美金是加州劳动法的最低底薪,这可能会让很多中国 CEO 们笑掉大牙。

不过特斯拉其他高管的收入也不高,大约在 20-30 万美金之间,但是为什么老大这么低呢?

马斯克当然不是活雷锋。根据特斯拉的财报,该公司给马斯克设置了一个非常有趣的薪酬模式,以激励其在 MODEL S 之后,给企业做出更大的贡献。这个计划的名字叫做“2012 年 CEO 方案”:2012 年 8 月,特斯拉



董事会批准马斯克以每股 31.17 美元的价格,购买占总发行流通股 5% 的公司股权(527.5 万股)。

按照“2012 年 CEO 方案”,马斯克的股权分为十期兑现,但每一期兑现都需要满足两大类条件。一个是市值要求,即十年内将公司的市值,从 32 亿美金做到 432 亿美金,每期增值 40 亿美金。另一个条件是,完成十项经营目标,每期完成一个目标。

这十项经营目标包括:1. 成功完成

Model X 的工程样车;2. 成功完成 Model X 量产前原型车出厂;3. 实现第一辆 Model X 的生产;4. 成功完成 Gen III 的工程样车;5. 成功完成 Gen III 量产前原型车出厂;6. 实现第一辆 Gen III 的生产;7. 连续四个季度的毛利率不低于 30%;8. 总产量达到 10 万辆;9. 总产量达到 20 万辆;10. 总产量达到 30 万辆。

这项计划制定不到两年,特斯拉的市值已经增长了 237 亿,马斯克已经完成 4 期市

值目标。但由于其包括 modelx 工程原型车研发在内的经营目标均未实质完成,所以这些期权均未兑现。马斯克只能拿到他可怜的 3 万多美金的底薪。

这个方案看起来就像董事会操纵马斯克去打一款电脑游戏,既要杀掉足够的 boss,还要刷足经验值。当然,他们都面临着一组非常艰巨的任务。

“这像对特斯拉这样的初创型企业是非常合理的,它缺现金,但需要吸引、保留和激励深具才华的、有工作才能的,并且对企业具有高度责任感和认同感的高管人才。”长期从事企业薪酬体系研究的中欧国际工商学院教授黄钰昌说。

对除马斯克外的其他高管,特斯拉虽然没有制定一套固定的股权激励授予标准,但公司明确会兼顾一些重要员工,针对其角色、责任、劳动力市场竞争因素等做出激励的考虑,比如对数名高管也有股权激励。

另值得一提的是,特斯拉针对高管的股权并没有锁定期。也就是说,如果你达成指标,离职时可以全部带走。任务完不成,期权就被没收了。

“特斯拉的高管薪酬体系,体现出了如下几个特点,第一底薪低,第二无奖金,第三强股权激励,第四指标非常精确。”黄钰昌教授认为,特斯拉遵从了薪酬设计的基本原则,“钱不怕给多,就怕给错。” (陈哲)

强化能力建设 培育骨干队伍 努力打造有效实用、富有个性化的企业文化

田鹏

企业文化建设的专、兼职骨干队伍,担负着对企业文化建设进行研究、协调、督导、考核的重要职责。在某种程度上讲,能否落实好企业文化建设的目标任务,能否推动企业文化建设沿着正确的方向步步深入、健康发展,关键是看这支队伍的素质和能力是否适应企业文化建设新形势、新任务的需要。笔者认为,企业文化建设的专、兼职骨干队伍应当具备以下三个方面的能力。

第一,勤学善思,不断提高对企业文化认知能力

对企业文化认知的水平,是建立优秀文化的第一步。学习是提升认知能力的基础。每一名企业文化建设工作人员都应该认真地审视自己,静下心来,用心学习,用心思考,发扬“挤”和“钻”的精神,坚持读与悟的统一,不断地学习企业文化知识,在弄通弄懂上下功夫,在消化、深化、转化上出成效。要善于思考,只有善于思考,才能适时提出适合本企业特点的企业文化建设的工作方向,准确提出企业文化建设的切入点和工作措施。要用辩证的观点、全面的观点、历史的观点、客观的观点、发展和联系的观点,认真地分析本单位企业文化建设的现状,从思想深处,从理论与实践的结合上思考未来的发展方向和实现途径,找准工作的切入点和发力点。只有这样,企业文化建设才能朝着良性方向发展,才能够做到有的放矢,才能够符合时代的要求和企业和谐发展的需要。

第二,深谋远虑,不断提高企业文化策划能力

计划周密,策划到位,才能抓到位、做到位。企业文化建设必须要有一个规划,依靠科学的构想、可行的创意、周密的筹划,具体的载体来推动企业文化做深做细做实。企业文化做与不做关键在认识,企业文化怎么做、做什么关键在思路。怎样去策划?思路从哪里来?一要“精谋”。要注意参考和借鉴兄弟单位和本单位已有的成功经验和做法,从现有的问题和情况中寻找和确定解决的办法,力求把问题考虑得早一点、广一点、远一点、深一点。二要“广议”。策划的要义在于科学、可行。在实际策划过程中,要悉心听取各方面的意见,广泛集中民智,做到集思广益、博采众长,使每一项工作都具有广泛的群众基础,防止和克服随意性、片面性。三要“远虑”。好的规划是成功的一半。必须根据企业的行业特征和自身特点,挖掘企业文化底蕴,了解企业文化现状,在广泛调研、充分论证的基础上,紧密结合集团公司企业文化建设规划,制定符合企业实际、科学合理、便于操作、长远目标与阶段性目标相结合的企业文化建设规划,认真解决自己的问题,杜绝只好看热闹不顶用现象的发生。

第三,攻坚克难,不断提高企业文化建设的推进能力

企业文化建设是一项关系企业长远发展的全局性、基础性工作,也是一项长期的、复杂的系统工程。真抓、会干,最重要、最关键的就是要突破重点、破解难点。只有不断提高突围破难的能力,才能有效地进行组织、动员、指挥、协调,推动全公司企业文化建设整体深入发展。一要善于抓重点。事物的发展,并不都是均衡的。抓主要矛盾、抓重点工作,以之带动全面工作实现新突破,这是马克思主义领导科学的要求。要从当前能做、有基础的工作做起,从应该抓、必须抓的工作抓起,持之以恒,常抓不懈,就会实现力量变到质变的飞跃。二要善于抓难点。全面之中有重点,重点之中有难点。企业文化建设的难点问题,就是企业文化究竟怎样深入到管理领域、通过什么途径进入管理领域。要破解这个问题,就必须把企业文化建设的着力点放在“做现场、做岗位、做流程”上,通过逐步解决影响和制约企业文化建设深入的实际问题,不断增强企业文化建设的说服力,努力建设具有肥矿特色的企业文化与管理实践有机融合的机制和模式。三要善于沟通协调。沟通协调是攻坚克难、提高能力的一个重要措施。实践证明,企业文化建设越向纵深发展,难度越大,越需要加强协调、综合配套、稳步推进。特别是随着企业文化向管理的渗透延伸,新旧管理思想势必发生冲突,进而影响企业文化建设的深入推进。企业文化就像一辆满载的马车,需要上下左右一起使劲,需要党政工团齐抓共管。能不能稳步推进,能不能形成合力,综合协调非常重要,不仅要得到大家认可,还要得到大家满意。一个干部想干事、能干事、会干事,才能干成事。如果想干事、能干事,但是不会干事,那么也干不成事。会协调不是一句空话,不是投其所好、欺上瞒下,要讲究方法,讲究策略,讲究艺术。企业文化建设能不能得到党政领导的支持,能不能把广大职工动员起来,参与到企业文化建设当中,能不能有计划、有步骤、扎扎实实地深入推进,能不能融入到管理当中去,提升管理水平,推动整个工作健康发展,我们在座的特别是分管领导的作用非常重要。(作者单位:肥城矿业集团有限公司鲁西南指挥部)

深化精神文明建设 共建和谐美丽家园

张胜利

党的十八大报告确立了建设社会主义文化强国的战略目标,对加强精神文明建设提出了新的更高要求。当前,宏观经济形势持续低迷,矿井改革发展稳定任务艰巨繁重,迫切需要通过深化精神文明建设,提升职工群众文明素质,积极营造奋发向上、干事创业的良好氛围,为推动矿井科学发展提供强大的思想保证和精神支撑;巩固“全国文明单位”成果,共建和谐美丽家园。

一、文化引领,提升素质

文化是企业融为一体的灵魂。要大力实施“文化铸魂”工程,引领提升职工队伍素质和职业素养,不断增强矿井发展的软实力。

(一)强化思想引领,凝聚精神文明建设合力。党的十八大报告指出:社会主义核心价值观体系是兴国之魂。要加强对社会主义核心价值观体系教育,牢牢把握正确舆论导向,通过实施“读听看讲学”“五位一体”学习法、会议宣讲、座谈讨论等形式,加强党的十八大精神宣传贯彻学习,对社会主义核心价值观体系、理想信念、社会主义荣辱观宣传教育,坚持不懈地用以爱国主义为核心的民族精神和以改革创新为核心的时代精神,凝聚人心,鼓舞士气,引导干部职工树立和践行社会主义核心价值观。

(二)加强企业文化建设,推进责任文化落地生根。要按照公司“理念融入管理、要素



变成行为、行为固化习惯、制度体现文化”的总要求,结合矿井实际,加大“方圆”安全文化、廉洁文化、美德文化、管理文化的宣贯落实,深化推动“方圆”文化建设进区队、到班组、入现场,引导干部职工积极践行,把理念转化为具体行动,形成以文化促和谐、以文明增幸福的良好格局,推进天地人和“责任文化”在我矿真正落地生根。

(三)加强思想道德建设,提高职工思想道德素质。认真贯彻《公民道德建设实施纲要》,积极发挥山东省公民道德建设示范点作用,构筑全方位、多层次道德教育格局。大力弘扬中华民族传统美德,加强传统文化和国学礼仪知识教育,开设“道德讲堂”,以“身边人讲身边事,身边事教身边人”,开展道德经典诵读,引导干部职工“立责从善、崇德行远”。

(四)加强人才队伍建设,提升全矿干事创业凝聚力。树立“人才资源是第一资源”观念,大力加强“五支人才队伍”建设,形成素质优良、结构优化、配置合理的人才梯队。以创建学习型矿井为目标,大力实施人才素质提升工程,开展岗位练兵、技术比武和“星级技能员工”评选,加强“金蓝领”、首席技师、

技能大师等专家型技能人才培养,不断提高职工队伍整体素质。

二、创新载体,培育典型

精神文明重在实践,贵在创新。要以创新活动载体,培育文明标杆典型为引领,不断促进精神文明建设向深度推进、向广度拓展。

(一)深化群众性精神文明创建,提高矿井文明程度。要创新活动载体,引导职工群众在活动中陶冶道德情操、提升文明素质。广泛开展学雷锋实践和志愿服务活动,展示雷锋精神时代风采。大力开展以“创建文明单位、科室、班组、岗点、家庭、生活小区、文明鲍店人”为主要内容的“六创一争”、“共铸诚信、践履道德、同建文明”、“讲文明、树新风”、文明承诺服务等活动,进一步展示矿井良好文明形象。

(二)积极培育先进典型,发挥示范引领作用。要把培养选树先进典型作为推进精神文明建设的重要途径,畅通渠道,搭建平台,积极选树培育各类先进典型。开展向典型学习活动,放大先进典型标杆和辐射效应,大力宣传推广先进典型,引导广大职工群众见贤思齐,学有榜样、赶有目标、超有方向,营造比学赶超超越良好氛围。

三、以人为本,共建共享

加强精神文明建设,要坚持以人为本,贴近职工群众需求,加大和谐矿区建设力度,让职工体面工作、快乐生活。

(一)强化环境建设,优化矿井整体形

象。抓好安全文明小区建设,突出绿色、安全、温馨和文化品位,努力打造文明生态生活小区品牌,保持矿区环境动态达标,确保职工群众身心舒畅,安居乐业。抓好“脏乱差”卫生清理整治,开展环境绿化,搞好植绿护绿,定期修建护栏、补植树木、修剪草坪,积极营造良好的矿井生态环境。

(二)强化民主管理,大力实施民生工程。把以人为本、服务职工群众作为精神文明建设的出发点和落脚点,切实维护职工合法权益和根本利益。关注弱势群体,真情关注民生,每年为职工群众承诺“十件实事”,让职工在干好工作的同时享受生活、愉悦身心。

(三)深化平安创建,推进和谐矿区建设。坚持“稳定压倒一切”,健全完善和规范运行信访工作机制,深入开展“六五”普法教育,加强社会管理综合治理,抓实防范和处理邪教工作,深化平安区队、科室、社区、家庭创建,努力营造稳定和和谐的内部发展环境。

(四)强化安全管理,推动矿井科学发展。安全生产是矿井的“天字号”工程。要把实现安全生产作为精神文明建设的重要内容,着力推进安全思想教育精细化,指导矿井安全生产实践。强化安全自主管理,注重抓制度落实、抓基础管理、抓现场管理、抓超前预控,夯实矿井安全生产基础,确保矿井安全生产长治久安,实现矿井科学发展。

(作者系兖州煤业集团掘进一区党支部书记)

浅谈危机管理在煤炭企业管理中的应用

李双军

危机管理是现代企业管理的一项重要内容。日益频繁的企业危机催生着企业危机管理的形成与发展。一定程度上讲,社会主义市场经济条件下,谁能有效避免和控制危机,谁就掌握了发展的主动权。综观当今煤炭企业的发展形势,实施危机管理具有非常重要的现实指导意义。笔者认为,企业危机管理主要包括以下几个方面:

一、增加和强化危机预防意识

危机是可以预防的,虽然危机有突发性

的特点,但从本质上来看,它的发生是一个由量变到质变的过程,一般都有前期的征兆,因此也就有了预测和控制的可能。为此,企业的决策管理者们应将加强危机意识作为日常工作的重要组成部分。教育员工认清每个部门、每个环节和每人的行为都与企业形象密切相关,危机的预防有赖于全体员工的共同努力。全员的危机意识能极大地提高企业抵抗危机的能力,有效地防止危机的产生。这样即使危机产生也能将损失降到最低限度。增强危机意识,主要需通过危机教育来达到。而方式则是多种多样的,如案例分析,比较生动形象,容易为受教育者接受。又如领导者的正面训导或分析企业内外形势,回忆过去经历的危机。再比如负面的强化宣教,属于危机所带来的各种负面影响来激发员工的危机意识。那种出现危机后,才想到危机管理,并把危机管理当作一种权宜之计的做法是不可取的。

二、建立起完善的信息监测系统

危机产生的原因是多种多样的,并且具有极大的偶然性,往往因为特殊的事件或产品引发,但是危机局面的产生却有一个“准备期”到“爆发期”的变化过程,也就是说,危机的发生都有预兆性的信号,如果企业管理人员能根据日常搜集到的各方面信息,对可能发生的危机进行监测,则有可能最大限度地减少危机造成的损害和影响,甚至避免危机的发生。因此,企业应由“事后救火”管理向“事前监测”转变,从过去担任的危机发生后“救火员”角色向危机发生前“监测员”角色转变。在信息收集与分析的基础上,对得到的信息进行鉴别和分类,全面清晰地预测

各种危机情况,捕捉危机征兆,对未来可能发生的危机类型、涉及范围及危害程度做出估计,并在必要时向决策者建议发出危机警报。

三、加强对危机的监控

危机监控是预防和处理危机工作的重要组织部分,也是危机管理的前提工作,有着极为重要的地位与作用。它包括了危机的识别、评估、控制以及预警等诸多内容。通过危机的预防性控制,针对潜在的危机,事先采取相应的措施,避免或减少危机发生的可能性,降低危机可能造成的损失。一旦危机发生后,同样要进行监控。要对引起危机的各种因素和危机的发展进行严密的监测,及时搜集危机状态的有关信息,特别是要监控掌握能够表示危机严重程度和进展状态的特征性信息,对危机的演化方向和变化趋势作出分析判断,以便使危机处理指挥机构能够及时掌握危机动向,调整对策,使危机处理决策有据可依。

四、制定严密的危机管理计划

企业应根据有可能发生的不同类型的危机制定一整套危机管理计划,明确怎样防止危机,一旦危机爆发又应如何做出针对性反应等等,这样可以使企业在危机处理的过程中,减少危机决策所需时间和决策时的压力,增强处理危机的信心,并合理利用一切所需资源使危机处理行为更加科学、合理、有序、高效,避免危机处理时的盲目性、随意性和顾此失彼的现象。总的来说,一个好的危机应对计划,应当使管理者明确危机降临时,该做什么,怎么做,该说什么,怎么说,向谁说,谁来等等一系列问题。还需特别注意

计划的灵活性,计划的时效性,计划的条理性。同时要计划执行者了解并切实理解计划的内容,否则,计划只是一堆废纸而已。这就要求,计划制定者要尽可能地与计划执行者进行沟通,让执行者参与计划的制定,同时,计划的用语要简洁明了

五、重视企业危机的处理

危机来临或已经发生,对危机的处理便是头等大事。危机处理是危机管理的根本任务之一。危机事件发生后,已不是上下推诿相互指责的时候,而应团结一心,冷静应变,迅速行动,使企业或人员所受的伤害减到最低。处理过程中,还应注意把握好以下两点:(1)企业在对危机进行处理时应该把握的基本原则。一是当危机发生时,应该将公众利益放在第一位,高瞻远瞩,顾全大局,而不能斤斤计较,因小失大。二是当危机发生时,企业应及时反应,不能拖拖拉拉,贻误战机。三是当危机发生时,企业应立即成为第一消息的来源,保证内外顺畅,掌握对外发布信息的主动权。四是当危机发生后,企业要亡羊补牢,整顿提高,不能伤好忘痛,一犯再犯。(2)分工合作。重大危机事件,绝非企业主管一人就可以解决,必须能针对问题,恰当运用人力和分工,排除本位主义,相互配合,才不至于顾此失彼或延误时机。

(作者单位:山东鑫国能源集团有限公司)

国药准字H46020636

快克®

 复方氨酚烷胺胶囊

 请在医生指导下购买和使用

 海南亚洲制药股份有限公司生产

 海南快克药业总经销