

# “只有一个人实现财务自由是可耻的” 尚德创始人拿出个人30%股份 建教育圈最大员工期权池

7月30日,中国职业教育巨头、国内领先的互联网教育公司——尚德机构正式对外宣布,创始人欧蓬将拿出个人30%的股份,打造出国内教育领域最大的期权池,让员工受益。这一占比甚至超过了一向以高著称的硅谷互联网公司平均15%-20%的期权发放水平。

这就意味着,尚德机构的员工不仅能够获得职业成就,还能在不久的将来从资本中获利,并共同掌握着公司未来的命运和方向。而这正好道出了欧蓬在发布会现场所表达的心声:“于我而言,只有一个人实现财务自由是可耻的。”

## 建教育圈最大员工期权池

很多人对ESOP这个概念并不了解,它是兴起于美国战后50年代、兴盛于美国70年代的一种现代企业激励方式,即通过给员工期权、带来超额回报的方式,让员工树立主人翁的意识。一般ESOP有三种形式,即幽灵股票、限制性股票和期权。其中,期权是实实在在给员工股票的,它是在某个时间内给员工以特定价格购买公司股票的权利。而这个价格,行业一般默认为授予期权时公司的市场价值。

那么现实中,一般公司能发多少ESOP呢?据了解,在美国,公司期权池的平均大小是8%;在硅谷,互联网公司期权发放ESOP比例的平均占比是15%-20%。这是由于高科技企业创办初期,现金激励少,ESOP是用来激励士气的一种重要手段,所以,ESOP对硅谷信息产业的繁荣至关重要,以至于硅谷的互联网公司期权发放比例是所有行业里面最高的。

再来看看中国教育企业的情况,中概股教育公司的ESOP发放的占比平均是10%。其中,新东方算是非常慷慨的,发放占比为16.51%;正保教育占比为7.82%;学而思对外披露的是3.6%……

在发布会上,尚德机构创始人欧蓬透露:他将拿出个人30%的股份,建立尚德机构的期权池。事实上,尚德机构的ESOP除了总量大之外,还具有以下几个鲜明特点:

其一,覆盖面广——激励员工的同时,为



企业外优秀人才预留了充分额度。

在发布会上,尚德机构CEO刘通博介绍说:硅谷ESOP分配的一般原则是:外聘CEO-5%到8%;副总-0.8%到1.3%;一线管理人员-0.25%;普通员工-0.1%;外聘董事会董事-0.25%。期权总共占公司15%到20%的股份。

然而这种分配原则在刘通博看来是不健康的,毕竟,高管团队一般能拿到15%以上的份额,而留给员工的份额远远不到5个点。为了解决这一问题,欧蓬表示将拿出自己30%的股份,今后,尚德机构不仅要让自己的高级人才受到股权激励,和公司分享长期利益,同时,也要让优秀的普通员工等和公司一起分享长期利益。

另外,尚德机构也为企业外优秀人才预留了充分的额度。刘通博在发布会上表示:直接发放现金是最直接却最便宜的激励方式,而期权股票才是最昂贵的激励方式。尚德机构会为未来对企业有帮助的人才预留充分的

额度,然后和他们一起把公司的总市值提高。

其二,定价低——近乎于零的行权价,意味着企业代替员工承担了成本。

何为行权价?是指企业允许特定对象在特定时间以特定价格购买公司股票,这个特定价格就是行权价。一般来说,它指的是期权授予时,公司的市场公允价值。举例来说,A公司在股票市场价值3元的时候授予了员工期权,要求4年之后能够行权;4年后A公司股票价值6元,这时候员工就要拿3元来买股票,转手在市场上以6元卖出就可以赚3元。这种定价方式的逻辑是,从授予日起,公司股价增值的部分是员工一起努力的结果,所以员工应该分享增值部分的收益,而零行权价,不仅让员工分享了增值部分的收益,也分享了存量部分的收益。

欧蓬表示,在现实中,有些互联网公司,定下很高的行权价,还要求员工行权,员工砸锅卖铁买了股票,最后公司贱卖,员工连本钱

都收不回来。尚德机构的做法,相当于企业代替员工承担了成本。尚德机构实施的零行权价,完全保障了员工的安全收益边际。

其三,增长快——30%的现值是1亿美金,到2017年将达30亿人民币。

在发布会上,刘通博将尚德机构30%的期权池的现值和预期值进行了对比。他说:尚德机构的期权池最任性的不仅仅是高达30%的额度,而且尚德还是增长最快的期权池。一个公司的期权最后是看股票,短期来看跟市场波动有关系,长期来看是跟公司内在价值有关系。一个公司的期权池值不值钱,就看这个公司值不值钱,快速增长的公司期权才有价值。尚德机构的商业模式是有一个固定成本的,固定成本收回之后,边际收益率增速会非常快,因为它是互联网金融模式,利润是非线性增长的。在刘通博的估算中,尚德机构今天30%的期权池,现值6亿人民币,到2017年时,价值将达30亿人民币。

## 追求长期价值和三者共赢

在整个教育圈都很封闭的状态下,尚德机构打造了一个开放、多元的组织结构。如今,尚德机构宣布推出中国教育界最大的期权池,最核心的目的是为了员工过上体面的生活,让员工成为尚德机构真正的主人,让员工和企业一同成长。

在发布会上,尚德机构创始人欧蓬表示:我们不是不会炒作,我们只是说服不了自己。我们宁愿笨一些,踏踏实实地创造价值,让用户满意并买单,站着把钱挣了,并让参与其中的人都因此受益良多。因为我们清醒地知道一个残酷的事实:在今天的中国,如果只有工资收入而无资本所得,每一个人都是穷人。

欧蓬很欣赏美国钢铁大王卡耐基的一句话:人在巨富中死去是耻辱的,一个真正的资产阶级要努力地创造财富,并且在死去的时候把财富分配给世界。在欧蓬看来,他一定要拿出自己的一部分利益,分配给天天辛苦工作的同事们,分配给那些天天都在发挥最大价值的尚德人。

在发展之路上,尚德机构正在努力追求实现学员、员工、投资人三者的共赢,而不只是取悦资本。(续雯)

# KOKUYO 国誉家具完美展现办公空间新潮流

近日在上海展览中心举办的第五届建筑纪元展其创新,激发灵感,高端、时尚的氛围及独特的展示概念再度引起业内广泛关注。众多来自国内外的建筑师、室内设计师和房地产开发商齐聚一堂,感受无限创意空间。

作为办公空间领域的领导者——KOKUYO国誉家具向来崇尚原创精神,鼓励创新,借助此次展会为观众带来了一场灵感之旅。舒适办公、趣味性办公是此次KOKUYO展位设计的亮点,既是基于对现代办公家具的把握,又抓住未来办公家具的设计潮流,为观众呈现出健康环保又充满创意的办公空间。



展出期间,KOKUYO国誉家具即将上市的屏风组合家具着实吸引了大批设计师们的关注。弧形的转角,风格鲜明的羊毛毡材质,

营造出优质私密空间,不仅充分确保了私密办公的需求,而且根据不同需求也可打造不同的休闲,交流空间,展现了产品的多种可能性和延展性。从色调来说,大胆采用深灰羊毛毡,搭配木质桌面,整体效果凸显的稳重、内敛及高品质的特质让KOKUYO在同台展览中尤为耀眼。

“‘Originality is Important’,这句话可以完美体现KOKUYO国誉家具对于品牌,对于产品本身的追求。我们希望在高水准的建筑设计舞台上不断展现KOKUYO品牌的魅力,让更多专业观众认识到,KOKUYO国誉不断的创新,引领世界办公空间的潮流。KOKUYO

国誉家具市场总监分享到:“我们已经第三次参加中国的Architect@Work,希望每次都呈献给观众不一样的KOKUYO,是融合东方文化与西方特色的代表。我们会用简洁、人性化的设计,高科技材料来不断优化办公空间。引领行业,自我超越,不怕被抄袭。”

## 关于KOKUYO品牌

国誉家具秉承“PEOPLE+DESIGN”的产品设计理念,致力于设计、研发和生产各种人性化的高品质办公家具。同时根据多年办公模式的研究成果,为客户提供专业的办公环境整体解决方案。(靳全红)

# 践行“超越文化” 从引导年轻员工成才开始

中建西部建设西南公司  
许汉平 金纛 王凤

习近平总书记前不久在推进省、自治区国企文化建设工作座谈中高层建瓴地指出:“文化建设是一项不容易出‘政绩’的基础工程,是一项需要持之以恒的长期工程,稍不留神就可能搞成‘花架子’。打造软实力要有硬抓手,实举措、真功夫,建设文化大省更需要发扬求真务实的精神,不能借机搞盲目攀比、重复建设,应该目光向下,加强基层文化建设。”

笔者以为,加强基层文化建设,最紧要的是强化产业工人最为集中的大型骨干国有企业的文化建设。国企文化建设的重要内容和基本途径之一,就是做好年轻人的轮岗学习、实践工作,助力他们成长与成才。

中建西部建设西南有限公司(原名为中建商品混凝土成都地区)自2007年末拓展到成都乃至西南地区以来,坚定不移地秉承中建总公司“价值创造 质量保障”和中建三局“敢为天下先 永争第一”的核心价值观,实现了跨越式发展,并在生产经营实践中形成了以“激情、跨越、奉献”为文化精髓的“华阳精神”,进而升华到公司董事长、党委书记向卫平提出的以“超越历史、超越对手、超越自我”为基本内涵和根本要求的“超越文化”,为公司实现“十三五”乃至更长时间更大规模发展的“西南梦”,提供了强有力的精神支柱、思想动力、舆论支持和文化氛围。

实现“西南梦”无疑是一项艰巨、庞大而系统性的工程,其须臾不可缺少的根基和充分必要条件就是公司超越文化建设。新员工和青年人才作为公司和基层厂站最有活力的一支生

力军、突击队,毋庸置疑地成为了企业文化氛围建构的骨干队伍和主体力量。建设既与中建西部建设文化一脉相承,又富有个性特色的西南公司“超越文化”,更离不开包括青年员工尤其是新入职员工的认同与协力。

为了使新员工快速适应工作环境,以最佳心境进入工作状态,中建西部建设西南有限公司几年前就建立健全并严格实施了入职培训等一系列学习培育机制。公司始终以党建工作和企业文化塑造为引领,坚持不懈地灌输引导、理顺情绪、解惑释疑、凝聚人心、激励斗志、发掘潜能,并将入职和轮岗培训与公司超越文化建设紧密有机地联系起来,让每位新员工对“超越文化”有一个“空白洗脑、先入为主、心理契合、潜移默化、及早认知”的领会与认同,并逐渐成为公司超越文化建设的主角与中坚。其基本的特色做法与初步经验主要有:

(一)把公司“超越文化”作为年轻人才和新进员工人力资源开发的基础环节之一。企业核心竞争力在很大程度上取决于企业的创新能力,而企业的创新能力主要取决于员工文化素质的提炼和弘扬、企业作风的锻造和发挥。这些企业文化方面的因素是决定企业能否实现基业长青的关键,因而也是企业人力资源开发的基础环节。该公司超越文化重点是培养职业理想、职业精神、职业道德、职业态度及其在公司“超越文化”的素养、认知与自觉,提升其践行公司“超越文化”的主动性、忠诚度与归属感,将“超越文化”内化为自己的文化追求。

(二)重在培养年轻员工的团队精神和脚踏实地的品格。由于混凝土从生产到运输、浇

筑所要求的时间等物化硬性条件的限制,混凝土生产的整个过程中,团队必须密切协作。鉴于产品这一基本特征,该公司认为企业文化重在践行,一时一事、一言一行,日久成习,久久为功。对年轻人才和新员工的培训和轮岗培养,一开始就着力在使他们确立牢固的团队意识、集体荣誉感的提升、追求集体利益最大化和进取精神上下功夫。与此同时,公司十多位培训师各厂站团支部和近百名不仅传授岗位技能还言传身教超越文化精髓的“双导师”,以融“疏、带、解、帮、教”为一体的方式方法,不断教育、启发、引导新员工和年轻员工明确目标,意识到自己责任的艰巨,在工作中脚踏实地、积极奋进,真正具备敢于牺牲、勇于奉献的精神。

(三)培养健康的心理素质和对公司前景的坚定信念。在混凝土制造行业中,员工不仅要求有较强的体魄、敏锐的思维,还必须拥有强大的抗压能力。入职培训正好可对员工在实践能力上的不足起到增强补弱的功用,即通过各种富有挑战性活动提高参与者的自信心。例如:近年来该公司对新员工入职培训,增添了许多方式多样的拓展活动,通过这些通过有效分工协作向极限挑战的拓展,强化激发员工的意志力和协作力,牢固确立健康的心理素质 and 职业精神。同时,公司还通过青年楷模示范,有效地感召年轻人才和新员工清晰看到公司前景、用人导向和标杆效应,鼓励他们在岗位上学习、实践、成才、立功。

(四)创新新员工职业生涯管理与培育方法。新员工对自己的职业规划往往存在偶然性和盲目性。不清楚自己适合哪个岗位,不

自己喜不喜欢、适不适合,只隐约知道去竞聘高一职级的岗位,就可以多拿点报酬、福利待遇也好些。对此,公司党委及人力资源部认为上述思想动态,必须加以正视和解决。如果员工个人职业生涯管理与企业发展规划出现错位或冲突,将很不利于企业和谐建设,也很不利于员工个人的成长进步,更谈不上形成“心往一处想 劲往一处使”的公司命运共同体。通过深入细致的调查研究,公司人事部按照公司党委的指示要求,把公司“十二五”、“十三五”企业愿景、规划蓝图,作为贯穿年轻人才和新入职的博士、硕士、学士职业规划和职业发展通道的一条红线。

基本思路为:公司在西南地区主业和产业链的做大、做强、做新、做实的同时,沿着依照德才兼备和“看实绩、重经历、听公论”、充分发挥其专业特长以及有计划打开行政级别与专业技术通道的工作路线,对这些“缺什么就补什么”年轻人才加以分层次、分系统、分地区、分类别地培养引导、培训进修、磨励锻炼、轮岗交流、上岗担当,将其远大目标、可行步骤、志向能量和公司发展规划及实际状况与需要密切地结合起来。如此一来,一个相当明显的实践成果就是该公司近五年入职的400多名大学生,现在已有上百人走上了成都、重庆、昆明、南宁各厂站部门经理以上的领导岗位。目前,这项创新工作还在继续延深和升华,以将员工个人的兴趣爱好、专业技能和实际的学习力及管理力与职业实践发展目标、组织发展需求有机无缝地对接,使年轻人才在推动企业发展实现社会价值的同时实现个人价值。

# 解决实际问题,是践行“三严三实”的目的

周安才

按照中央的统一部署,全国各级党委都在开展“三严三实”专题教育活动,党委书记结合实际积极拟提纲、上党课,组织本单位党员领导干部深入学习和领会习近平总书记关于“严以修身、严以用权、严以律己,谋事要实、创业要实、做人要实”的重要论述,并要求深知“三严”是慎独慎微的自律,是自警自省的审慎,是恪守纪律的敬畏,是坚持原则、尚道德的觉悟;“三实”是脚踏实地的干劲,是求真务实的精神,是当官敢担当的态度,是为官一任、造福一方的追求。脱离“三严”,就会信仰迷失、组织涣散、纪律松弛,最终失去凝聚力、战斗力;脱离“三实”,就会违背现实、图做虚功、贻误事业,甚至失去民心、失去执政基础。笔者认为,践行和落实“三严三实”重在解决自身存在的问题和单位存在的问题。

比如,有的机关同志在办公室坐不住、静不下、看不进、写不出、讲不好;上班时间串部门、串岗位、串领导;网上打游戏,网上开店、网上购物,网上炒股,网上聊天、网上看影视剧;工作没激情,工作没效率,工作没质量;只动口不动手,只当指挥员,不做战斗员;有的下基层走马观花、蜻蜓点水,浮在水面、图形式、走过场、蹲不下、待不住,发现不了问题、提出不了问题、解决不了问题、回答不了问题;拿不出可行的解决意见、指导不了工作;有的门难进、脸难看、话难听、事难办。批评的多鼓励少,要求的多自己做得少,会上说得具体抓的少,工作布置的多具体落实的少;有的批评同志不讲情面、不看对象、不分场合、不讲主流、只盯不足,员工是近而远之,怕而远之等等。有的该自己干的工作不认真干,能干的工作不主动干,难干的工作不想法干,分内的工作不积极干,艰苦的工作不下力干;有的难的干不了,易的不愿干等等。

又比如,有的建筑企业对市场研判不够准确,经营思路不够开阔,信息捕捉不够及时,经营方式不够灵活,后台支撑不够强劲;现场与市场脱节,生产与经营脱节,在建项目“等、靠、要”思想严重,独立经营、持续经营、滚动经营的能力和意识仍较薄弱,市场开发缺乏竞争优势。施工生产过度依赖资源投入,方案优化不科学,资源配置不合理,工序安排不均衡,生产节奏不同步,前期松松垮垮,中期窝工浪费,后期抢产大干,造成项目成本大幅增加。物资设备采购无计划,盲目添置,随意调拨,造成长期积压、占用资金;供给不限额、随意领取,进出无序、帐物不实,造成闲置废弃、被盗窃卖,企业资产悄然流失。项目运行过度倚重行政手段,一些单位合同意识淡薄,履约能力不强,法律纠纷时有发生;劳务队伍管控不到位,导致项目暗藏风险。有的单位依据“三严三实”要求,对照“三严三实”标准,不同程度存在“自我要求不严、履职标准不高、责任担当不实、工作成效不好”等问题,主要体现在:修身不严、用权不严、律己不严、谋事不实、创业不实、做人不实等等。

“三严三实”的“谋事要实”,就是要求各级党员领导干部要力戒浮躁,树立正确政绩观,不信虚言、不听浮夸、不采华名、不兴伪事,不提不切实际的口号、不制定超越阶段的目标、不做不切实际的事情。在自觉践行和落实“三严三实”中,笔者认为,各级领导干部必须认认真真查找自身存在的问题,同时还要敢于面对问题,更要敢于担当去解决问题。习近平总书记曾经讲到“‘敢’就是勇挑重担,敢于迎难而上;‘大’胆开拓,敢为天下先”。

面对复杂问题、面对艰难困苦,只要我们拿出一股“闯”劲、“钻”的猛劲、“拼”狠劲,发扬“钉子精神”,摒弃“等、靠、要”思想,坚决从自身先做起,真正把问题摆进去、把问题亮出来,深挖作风病根,细建问题台账,详列意见清单、严肃组织生活,真正触动思想、触及灵魂,就一定能够解决困难,只有这样才能真正达到践行和落实“三严三实”的目的。

各类大小项目投资借款,两百万起贷地域不限,个人、企业均可

## 金融世家豪丰投资

手续简单 利率低 放款快  
代打全国各类保证金  
咨询电话:028-68807888

国药准字H46020636

# 快克

复方氨酚烷胺胶囊

请在医生的指导下  
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