

任正非的股票是什么样的—华为是怎样吸引，留住和激励 17 万员工的-股识吧

一、谁给华为做风险投资

其实是一种较为人性化的管理方式，表达用人单位希望员工能更好的为公司服务的意愿，所谓的股份只是用于年底分红性质的，无实质处置权。

二、华为是怎样吸引，留住和激励 17 万员工的

华为公司成功基因之一，就是其先进的人力资源管理模式，而这种成功，包括选才、育才、激才、留才四个方面。

一是选才。

华为认为，最合适的，就是最好的。

企业招聘人才，不应该只是选择最优秀的人才，而是要寻找到最合适的，这样才是“最好的”。

因为最优秀的人才，只是拥有了最优秀的的能力，但如果无法融入到企业工作和企业文化中，也会让企业浪费人才资源，以及人才没有失去职业机会。

在华为公司里，“合适”的标准是：企业目前需要什么样的人 and 岗位需要什么样的人，前者更看重于人才的兴趣、态度和个性，后者偏向于人才的能力和素质。

企业与人才的双向合适，才有可能实现双方共同发展。

二是育才。

首先，要进行入职培训。

华为为了让招来的众多大学生能够快速适应工作，在入职前重点进行培训。

其次，实行全员导师制。

华为的“全员导师制”，不仅可以让新员工在华为顺利开展工作，而且还可以帮助导师实现自身的发展。

再次，进行企业文化培训。

华为的企业文化，是一种“狼性”的文化价值观，但就是这种文化，才让华为实现了快速发展。

而华为为了让新进的员工融入到华为的企业氛围、工作环境，都会重点做好企业方面的培训，真正成为“华为人”。

三是激才。

首先，高薪激励。

华为能够吸引到如此多的高素质人才加入，与华为的高薪激励密不可分。华为支付给大学生的薪酬，远远高于行业的平均水平，使得众多高素质的人才纷纷流向华为。

其次，股权激励。

在中国企业里，华为是极少有实行持股的企业，而股权激励，更是实现了华为的不断发展。

实行股权激励，一方面可以吸引人才的引进，另一方面可以激励人才的发展，从而创造更大的价值。

其三，激励内部创业。

华为的内部创业模式，在中国企业里也同样是稀少的。

在华为，实行一种内部的创业机制。

允许和鼓励有志向创业的员工，申请作为华为的代理商，并可以获得华为提供的设备使用期等，让离开的员工可以与华为一起共同取得发展。

四是留才，实行轮岗制。

在华为，不会由于员工绩效差就轻易解雇，而是会采取轮岗制的形式，让员工在不同的岗位上获得改进的空间。

假如轮岗的员工多次无法适应新的岗位，那么公司再好好解决，并提供其他的工作机会。

总体，华为会采取多种方式来为员工找到最合适的岗位，来达到双赢的结果。

此外，进行离职面谈。

对于华为不想失去的员工，华为会利用一切办法，对想要离职的员工好好进行离职面谈，询问离职的主要原因，并给予关心。

直到无法让员工回心转意的时候，华为才会很友好地接受员工的离职。

三、谁给华为做风险投资

进入自主研发的华为，像很多初创研发型企业一样，很快陷入了资金困境。

1993年是最吃紧的：高额研发成本无法迅速变现，资金链经常面临断裂的危险。

那么，华为是如何解决研发资金困境的？有什么样的融资手段？资金解困方式之一
资金解困方式之一
资金解困方式之一
：：：：技术换市场
技术换市场
技术换市场
 ;

 ;

1993年下半年，正值C& ;

C08数字机开实验局的关键时期，许多物料都没有资金买人，迫于资金压力，华为决定公开向社会转让电源技术，期望以转让技术的方式缓解短期资金之困。

 ;

资金解困方式之二资金解困方式之二资金解困方式之二资金解困方式之二：：：：广泛吸引广泛吸引广泛吸引广泛吸引““““风险投资风险投资风险投资风险””””既然外资可以以技术换中国的市场、邮电系统的资金，华为这样的拥有自己核心技术的民营企业为什么不可以呢?华为也可以技术换市场、技术换资金，并且向合资公司输出管理。

华为很快学到了这一点，而且任正非做得更绝：华为不是只与一个地方的邮电系统合资，而是与全国的邮电系统合资，广泛吸收股份资金解困方式之三资金解困方式之三资金解困方式之三：：：：卖掉一块业务给竞争对手卖掉一块业务给竞争对手卖掉一块业务给竞争对手 ;

 ;
由于各种原因，1996年后就朝着上市目标进行经营改制后的华为电气没有实现在A股上市的目标。

1999年年底，任正非认为，国内电讯器材供应商之间的竞争日益激烈，华为必须集中所有能量与对手竞争。

为此，华为公司决定转让或剥离所有与核心业务、主流设备不相干的产品线，把主要精力、资源从非核心业务抽出来。

此时，华为电气成为被剥离的首选，原因在于： ;

 ;

(1)华为电气是以电力电子及其相关控制技术为基础的，与华为的核心发展方向不同，为了华为的长远发展，应该把华为电气卖出去。

 ;

 ;

(2)对华为电气而言，其业务以电源为主。

成立以来一直是中国这一领域里的领头羊，市场占有率较高，其中电源占40%，监控设备有50%—60%。

要想得到更大的发展，必须跨越领域，而华为在一定程度上限制了华为电气的进一步发展。

 ;

 ;

(3)华为不是上市公司，不能通过证券市场获得融资，所以在坚了核心业务的提下，将从事非核心业务且运作良好的华为电气剥离可以融来资金

四、有谁了解深圳南山科技园的华为？

如果能进华为，对你来说是一种历练，挺好的。

从华为出来的人都自以为很牛。

如果华为能够成为你成长经历中的一段历史，那么它一定令你增色不少，但华为绝

对不是你为之中生奋斗的地方。

这仅仅是我的建议进华为对于刚进社会的毕业生来说，也许并不是好事。

必须已经对社会和对自己都有一个正确的理解之后再去，必会成为一生中难忘的经历。

。不过，对于任何一人工作，都不要报着非终身奋斗的想法而去，毕竟人生是有限的，珍惜每段经历，珍惜每一次可以进步的机会/工资很高，即使你是刚毕业的。如果你能力不行，当然被踢，哪里都是一样的。

加班是肯定的了。

这就要你权衡了啊，要钱多多没假期，还是有假钱很少呢？华为的流动率高，适应的人就留下来罗但任正非是个牛人，中国自己的土狼！去了就等着上当吧。

典型的带有中国特色的企业。

奖金什么的都打在股票里，想走都没门儿。

再想想头几天发生的非法羁押事件。

内部的财务问题.....能去华为的，完全可以去更好的企业。

我只是提醒你，最好别去.....其他也不想再说了.....劝你别去.

五、如何看待老板拿点非常非常小股份，让工人入股，？？？这样子不是卖了工人，买断工人自由？？

其实是一种较为人性化的管理方式，表达用人单位希望员工能更好的为公司服务的意愿，所谓的股份只是用于年底分红性质的，无实质处置权。

参考文档

[下载：任正非的股票是什么样的.pdf](#)

[《股票为什么买不进多久自动撤单》](#)

[《买了股票持仓多久可以用》](#)

[《股票要多久才能学会》](#)

[《股票解禁前下跌多久》](#)

[下载：任正非的股票是什么样的.doc](#)

[更多关于《任正非的股票是什么样的》的文档...](#)

声明：

本文来自网络，不代表

【股识吧】立场，转载请注明出处：

<https://www.gupiaozhishiba.com/article/71828247.html>