

# 股票和薪酬一般是什么结构 - - 华为人均年薪包含股票吗- 股识吧

## 一、传统薪酬战略下的薪酬构成包括哪些

全面薪酬战略是指公司为达到组织战略目标奖励做出贡献的个人或团队的系统。它关注的对象主要是那些帮助组织达到组织目标的行动、态度和成就，它不仅包括传统的薪酬项目，也包括对员工有激励作用的能力培养方案、非物质的奖励方案，等等。

“全面薪酬战略”的关键就在于设计正确的奖励计划组合，将传统的薪资项目和新型的奖励项目结合起来，最大限度地发挥薪酬对于组织战略的支持功效。

全面薪酬战略的特性：1、战略性 2、激励性 3、灵活性

4、创新性 5、沟通性 全面薪酬战略的构成：奖励激励：1. 谈判工资制度

2. 项目奖金激励 3. 股票期权激励；

福利激励：1. 强制性福利 2. 菜单式福利 3. 特殊性福利；

成就激励：1. 职位消费激励 2. 荣誉感激励 3. 参与激励；

组织激励：1. 个体成长和职业生涯激励 2. smt(自我管理式团队)创新授权激励。

战略性薪酬管理是以企业发展战略为依据，根据企业某一阶段的内部、外部总体情况，正确选择薪酬策略、系统设计薪酬体系并实施动态管理，使之促进企业战略目标实现的活动。

包括薪酬策略、薪酬体系、薪酬结构、薪酬水平、薪酬关系及其相应的薪酬管理制度和相应的动态管理机制。

战略性薪酬管理是现代人力资源开发管理体系的重要组成部分，必须与其他人力资源工作紧密联系，形成一个有机体。

从企业战略层面研究并实施薪酬管理，有利于正确把握建立健全人力资源开发管理体系的方向，充实体系的内容，提升体系的效能。

与此同时，人力资源开发管理体系的健全，也有利于薪酬管理制度的改进完善，更好地发挥薪酬管理的作用。

希望以上回答对您有所帮助！

## 二、薪酬等级的等级结构

薪酬等级结构的确定，通常有三种基本的设计思路或者说定薪基准：1.

基于职位的薪酬体系。

即根据岗位承担的职责来确定岗位的价值，根据岗位本身的价值来确定薪酬的高低

。这是目前最普遍的薪酬设计基准，尤其是职能管理岗位和岗位职责比较固定的职位比较适合使用这种薪酬设计原理。

## 2. 基于能力的薪酬体系。

即根据任职者的能力素质的高低来确定其薪酬的高低。

通常，科研人员、技术类员工应该适用这种薪酬设计原则。

## 3. 基于业绩的薪酬体系。

根据员工的实际业绩表现来决定其薪酬的高低。

一个最极端的例子就是在销售人员中实行的“零底薪、纯提成”的薪酬体制。

其工资高低完全由其业绩决定。

当然，随着新劳动合同法的实施，这个做法已经不再合法。

员工底薪必须至少等于当地规定的最低工资标准。

值得一提的是，由于企业不同部门、不同岗位的性质差异很大，企业在薪酬体系设计的实际操作中很少采用单一的基准。

更为常见也更为科学的做法是：不同的序列采用不同的薪酬设计基准。

而不同序列之间的薪酬由于设计基准的不同，在相互之间不具有任何可比性。

只有统一序列内的员工薪酬，因为等级结构的设计采用了相同的基准，才具有可比性。

## 三、如何做好薪酬结构的划分

薪酬结构设计的首要前提是岗位群落的科学划分岗位性质的不同，薪酬结构需要随之变化。

一般根据工作内容、工作性质不同，对岗位按性质进行归类。

通常我们看到的岗位性质分类有以下5大类别：1、管理序列：从事管理工作并拥有一定管理职务的职位。

通俗的理解是“手下有兵，因其承担的计划、组织、领导、控制职责而成为主要的企业付薪依据”。

例如在一般企业中使用的比较粗放的“中层和高层”的概念。

2、职能序列：从事职能管理、生产管理等职能工作且不具备或不完全具备管理职责的职位。

与上述“管理序列”的区别在于该岗位下可能有下级人员，但企业付薪依据的主要依据不是因为其承担的计划、组织、领导、控制职责，而是其辅助、支持的职责。

3、技术序列：从事技术研发、设计、操作的职位，表现为需要一定的技术含量，企业付薪依据的主要是该岗位所具备的技能，一般付薪的项目不体现为计件的形式，但不排出少量的项目奖金。

- 4、销售序列：指在市场上从事专职销售的职位，一般工作场所不固定。
- 5、操作序列：指在公司内部从事生产作业或销售的职位，一般工作场所比较固定。

## 四、股票的结构是什么？

股票的结构一般是有3类：1.平台式；

如0005622.多头式；

如0024283.空头式；

如现在的600259股票结构就像河流的河床一样。

谁都知道，河水怎么流，不是河水本身决定的，而是由河床的结构来决定河水怎么流的，每支股票都有其根本结构，而根本结构是股票在某一阶段的涨跌模式，是其最根本的形态，它决定着了一支股票的涨跌幅大小，而这个形态一定会根据它的内在规律而最终完成。

问题的核心是：虽然每支股票都有根本结构，但并非每支股票的根本结构都能展示出来，只有动力强的个股才能充分展示出它的根本结构。

因此，市场的主流股往往是根本结构展示的最完美的个股。

## 五、什么是薪酬结构？在设计薪酬结构时，应当考虑哪些主要因素？

简单的说，薪酬结构就是公司内部，对于各个岗位，划分确定一个薪酬的高低层次。

设计薪酬结构是需要考虑的问题

第一、合理的薪酬结构体系应该符合企业的战略方针 第二、构建薪酬结构体系的基础是工作分析，明确企业内部各个职位的职责权限、任职资格。

第三、通过工作评价解决薪酬的内部公平性问题

第四、通过薪酬调查解决薪酬的外部公平性问题

## 六、华为人均年薪包含股票吗

您好，很高兴为您解答：华为员工待遇现在进华为待遇并不高，大概与市场价持平或略低，应届本科生3500左右，应届硕士4000左右，社招的本科3800到4500，社招的硕士4000到5000。

转正后会有一次调薪机会，50人里可能有1人，涨幅不超过500RMB，如果你不是巨牛，就甭指望了。

每半年或一年部门会有调薪的指标，20人里可能会有1个，涨幅大概几百，不超过1000，如果你不是很牛，不要幻想一两年内工资会有变动，三五年工资没动过的员工遍地都是。

当然，1999年以前来的老员工早已不在乎工资了，他们的股票才是大头，一年下来分红10万到几十万的都有，工资只不过是平时的零花钱。

2001年后进来的就都没有股票了，而且待遇也低，感觉华为在向国企模式发展。

员工工资下调的原因据说是华为已经放下了大公司的架子，不想再打肿脸充胖子，不再重视员工的待遇优越感，而是按照市场来进行定价和人员流动，体现的是公司压缩成本提高效益的思想，倒霉的当然也就只能自认倒霉了，这也进一步促进了大量的人员变动。

2003年到现在华为新招了4000人左右。

现在仍然存在人员缺口。

2000年到2002年进华为的基层员工目前工资在5500到8000不等，2003年到现在进华为的基层员工。

目前工资在3500到55...

## 七、薪酬管理 实行股票期权的基础环境包含哪些

工资福利待遇包括股权毕竟股权作股东拥权利

## 八、请简述股票收益有哪几部分构成？

股票收益的构成主要包括红利收益、股本扩张收益及股价升值收益三部分，其中后两部分在股票收益中占很大比重。

红利收益高低与公司盈利状况紧密相关，如公司经营亏损就不存在红利分配。

此外，红利收益高低也与公司分配政策及公司发展所处阶段有关。

例如，公司发展处在高速成长期，可能更注重积累与资本扩张，因此即使盈利率很高，也未必发放很高的红利；

反之，公司发展处在稳定阶段(成熟期)时，即使盈利能力一般，也可能维持较高的红利支付率。

红利发放的形式主要有： 现金红利，即以现金形式支付的红利。

股票红利，即以股票方式派发的红利。

股票红利分配通常是按公司现有股东持股比例进行的，是一种留存收益的资本化现象。

财产股息，即公司用现金以外的其他财产向股东分派红利。

此外，红利发放形式还有负债红利、建业红利等。

常见的红利形式为前两种。

资本扩张收益主要是由公司送配股后股价填权带来的收益。

公司的股本扩张主要通过送股与配股实现的。

送股又称为无偿增资扩股，它是一种投资者不必缴现金就可获取收益的一种扩股形式。

它有两种类型：一是将盈余公积金中本可发放现金红利部分转为股票赠送给股东(也称红利发放)；

二是将资本公积金(包括盈余结存及资产重估增值等)转入股本金，股东无偿取得新发股票。

配股又称为有偿增资扩股，即公司按老股东持股比例配售新股的扩股形式。

配售扩股的价格一般低于市场价，以作为对老股东的优惠。

经过送配，股价将除权。

若除完权后，实际价格回升到理论除权价之上为填权，投资者获得资本扩张收益；

反之为贴权，投资者受损。

股价升值收益是股票投资收益的主要来源之一，只要低价买入，高价卖出，即可获得差价收益(又称为资本利得)。

在投机性甚强的不成熟的市场中，这一收益十分可观，当然也包含着很大风险。

## 九、某股票下面“管理层或高层的薪酬”指什么？年薪？月薪？

当然是年薪

## 参考文档

[下载：股票和薪酬一般是什么结构.pdf](#)

[《股票开通融资要多久》](#)

[《股票钱多久能到银行卡》](#)

[《基金多久更换一次股票》](#)

[《股票多久能买完》](#)

[《农民买的股票多久可以转出》](#)

[下载：股票和薪酬一般是什么结构.doc](#)

[更多关于《股票和薪酬一般是什么结构》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/author/60219752.html>