

## 怎样认识国内上市公司高层人才-股识吧

一、如何知道某一个企业中的职员或者高层购买自己企业的股票，有相关方面的杂志吗，我记得美国那边有，可是中国的杂志不熟，所以来问问。。。或者有什么好的财经杂志也可以推荐一下哦。。。对了，还有，公司的年度报告有相关的杂志进行总结吗（关于负债等等）。。。谢谢了

这种的好像没有见到哦，一般来说如果是增持什么的都会出来新闻或是公告，但是如果是原始的话，就很难知道了，还有公司的年度报告有些的是不公众的吧神牛快讯以财经证券资讯为核心，以市场行情数据为支撑，每天向投资者推送第一手的权威信息，它在内容涵盖了宏观、产业、公司、市场四大门类，全天候不间断为用户提供及时、权威、准确、有效的专业证券资讯

## 二、上市公司高管包括哪些人，高管持股怎样计算?请指教

董事长，总经理，副总经理，财务总监，董秘。  
持股看看交易所，信息披露，上市公司诚信档案知道了。

## 三、如何应对中高层人才招聘难点和挑战

人才（尤其是中高级人才和优秀专业人才）往往难以如期到位，企业因此付出了很高的直接成本和间接成本。

其实解决这一普遍性难题的最可行的办法是：聘请专业的猎头公司。

通常因下列几方面的因素，企业需要聘请专业的猎头公司帮助猎取中高级人才。

1、中高级人才的隐蔽性和稀缺性所决定。

中高级人才是企业的宝贵财富，他们大部分都有较好的职位和待遇，就算有跳槽的想法，也不会轻易在公开的人才交流场所露面，因此总的看来他们是隐蔽的。

同时，随着经济的快速发展，新的企业不断涌现，它们都需要大量的中高级人才和优秀的专业人才。

中高级人才的隐蔽性和稀缺性决定了寻找中高级人才和优秀人才必须依靠猎头公司

的帮助。

2、猎头公司拥有丰富的人才信息资源。

猎头公司以寻找和推荐人才为主业，他们拥有丰富的人才数据库；

拥有对某些行业的深入了解，拥有对某几类人才从素质到成本等方面的广泛的信息；

拥有专业化的人才搜索技术。

这样他们能在市场上在不做任何声张的情况下，悄悄地找到所需要的目标人才群。

3、猎头能向客户管理层提供客观的建议。

猎头工作是一项极费时间而又敏感的过程。

猎头公司能帮助客户就所招聘职位正确地评估其期望值，重新核定其有关组织架构的汇报路径，确定一个切实可行的入职条件及薪酬待遇。

猎头顾问及时向面试人选提供客观真实的意见反馈，并及时向客户提出建议。

作为招聘方面的专家，猎头顾问能进行有效的对面试人选的背景调查，并能从有关人士甚至能从那些不愿发表意见的人士口中得到有关面试人选过去的工作表现及背景情况。

4、确保成本的有效性。

一方面，无数经验证明，中高层岗位的招聘使用猎头公司较之其它招聘渠道常常能省时、省力、省钱。

在使用猎头公司的客户当中，相当部分是在通过其它招聘渠道失败之后才找到猎头公司的。

另一方面，猎头公司了解高级人才薪酬的市场行情，能建议客户向合格人选支付恰如其分的薪酬，并能帮助客户做好有关聘用条件方面的协商。

5、保密的需要。

中高层管理岗位的招聘常常是要求高度保密。

对公司内部而言，最高管理层常常不希望员工知晓公司对高层岗位的对外招聘计划，特别是涉及到现有在职人员被顶替的情况。

对公司以外而言，公司一般不愿意同行特别是竞争对手知道公司的最新动向。

对中高级人才而言，在保密的形式下面试不会伤及其已有的事业。

## 四、在哪里可以查到上市公司高管人员的薪酬

巨潮资讯网里面可以下载上市公司年报，年报里面就有公布每位高管人员的薪资情况。

## 五、如何招聘并留住高管人才？

首先，可以换位想一下，他已经做到高管了他还想要什么，工资各大猎头公司去挖人给待遇差别不是很大，大家都不愿意跳槽，无非已经拥有这个公司的股份，以及对这里熟悉或者人际关系较好。

这就是留下高管的办法，任谁也不愿意就为了高几千放弃掉自己熟悉的环境熟悉的人际关系去一个陌生的地方。

至于招聘，这个就要看你个人的感情牌本事了。

## 六、我国企业高层管理人员制度激励的重要性

随着知识经济的到来，企业与企业之间的竞争日益表现为人才的竞争，人才的流动率成为了企业的一大隐患，特别是企业高层管理人员的流失。

留住高层管理人员是企业保持竞争力的重要手段，而对企业高层管理人员使用有效的制度激励是留住他们的主要途径。

在国家不断深化经济体制改革的背景下，我国企业高层管理人员的流动性大大提高。

一方面，高层管理人员的合理流动可以促进社会和企业人力资源的优化配置；另一方面，高层管理人员的高流失率往往会给企业带来巨大的直接与间接成本，极大地影响到企业员工的士气，降低了企业的整体绩效水平。

如何设计出一种能够吸引和利用高级人才，把人力资本开发到最大、人力资源配置到最优的激励制度，是中国企业建立现代企业制度的关键。

## 七、

## 八、谈谈你对企业高聘人才的看法

首先，谈谈企业招聘人才一些做法，我也过来人了。

现在部分企业招聘人才的标准，真是让我没什么话好说。

就用一个字来说吧。

那就是“俗”，也就是超低级的垃圾标准。

举个例子，我在网页看到这么一段新闻，就是女孩找工作近几年不能生孩子的事。

为什么要这样做呢，我感觉就是有点过分。

这工作不工作，和生孩子有很大的关系？我真的不知道有些企业的领导是怎么想的，不知道是太聪明了，还是太怎么着了。

企业的发展靠什么，究竟靠什么。

有些企业的领导啊，该做的事情不去做，不该做的反而去做。

有什么样的领导就有什么的企业。

像这样的领导，能带动企业发展。

以我看，那是不可能的。

所以，对于即将找工作的大学毕业生，想这样的要求过于苛刻的企业，根本就不不要去考虑。

在这样的企业的发展，时间长了，把自己的水平就搞低了，说不定断送自己的前程！但是，找不到工作怎么办。

话又过来了，关键你找的那是工作吗。

进入那样的公司，就是找不到工作，还不如不进呢。

本来一个好好的人，进入那样的公司，反而出来就不是一个好好的人了。

何苦呢。

还有有些企业，就是整天打着招聘的幌子，事实上就不招人。

玩弄啊，玩弄。

这样做有意思吗，企业呀，企业的领导，你们就不会利用这样的时间搞好企业，为国争光，别做那些低级下俗的伎俩，你们感觉玩弄别人很有意思吗。

还有这样的企业，明明去招聘人才呢，招技术人才。

招聘单位的人去的都是些什么人吧，都是一些不懂技术的人去了，去的都是搞心理的。

这样的做的简直就是无聊。

企业的发展靠的什么，靠的就是技术。

问一些无聊的话题。

我感觉企业这样做简直就是浪费时间。

不仅浪费自己的时间，还浪费了我们大学生的宝贵时间。

时间是个常数，浪费一天就等于浪费24个小时。

我还劝告那些企业，把自己的时间都用在企业的发展上，别再搞一些无聊的事情。

国家靠什么，还不是靠的企业的发展，企业的发展靠什么，那还不是靠人才。

我们大学生。

像这样的企业还和外国企业比呢，有可比性吗，企业的用人标准就不一样，领导的思维方式就不一样。

靠什么那敢上外国企业呀，不可能的。

想这样的企业，根本也不可能发展下去的。

像这样的企业，我还是劝告大学生还是不要去考虑的。

我还是希望大学生，自己要有自尊，别人看不起自己，是应为他们嫉妒我们，我们要自强，自立。  
就说这么多吧

## 参考文档

[下载：怎样认识国内上市公司高层人才.pdf](#)

[《股票交易中中签有效期多久》](#)

[《二级市场高管增持的股票多久能卖》](#)

[《核酸检测股票能涨多久》](#)

[《法院裁定合并重组后股票多久停牌》](#)

[下载：怎样认识国内上市公司高层人才.doc](#)

[更多关于《怎样认识国内上市公司高层人才》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/read/31409630.html>