

上市公司高管薪酬在哪里找 - 我本来就是一个高管了，想换个高薪点工作，高薪的工作到哪来找呢？-股识吧

一、企业高管薪酬设计从哪些方面入手？

对于公司管理层薪酬如何发放，目前通用的办法是由薪酬委员会提出方案，董事会批准再报股东大会审议，但是，期内薪酬的多少通常还是由管理层自行决议，这种情况下，薪酬的合理性难免惹人非议。

因此，是否可以建立一些科学的高管薪酬考核机制，在结合自身情况、参考行业标准的前提下决议薪酬，同时加强监管机制。

二、上市公司信息披露中的高管薪酬是指年薪还是月薪？

是年薪。

三、谁来决定法定机构人员的薪酬

薪酬设计，无外乎于固定工资+浮动工资，而固定工资一般表现为基本工资，浮动工资一般表现为绩效工资，工资设计的基础主要是美世倡导的3P.对于基本工资和绩效工资占多少比例的话，要根据每个公司业务和发展阶段及企业文化、人才类型的特点而定。

一般可以参照：普通员工：基本工资和绩效奖金从比例为80%和20%；

中基层管理：基本工资和绩效奖金从比例为70%和30%~60%和40%；

高层管理：基本工资和绩效奖金从比例为60%和40%~40%和60%；

销售人员：基层比绩效工资(佣金、奖金等)占60%以上，中层和高层绩效工资的比例要低一些。

技术人员：基本工资+绩效工资+项目奖金的方式，一般前两者基本工资比例要大些，后者额度要大些。

第一步建立高绩效薪酬管理规划第二步薪酬调查第三步进行岗位分析与评估第四步薪酬定位第五步薪资结构设计与薪酬制度选择第六步不同员工的薪酬设计第七步薪酬实施与控制要设计出合理科学的薪酬体系和薪酬制度，一般要经历以下几个步骤

：第一步：职位分析正如在本刊上一期所提到的，职位分析是确定薪酬的基础。
第二步：职位评价职位评价(职位评估)重在解决薪酬的对内公平性问题。
第三步：薪酬调查薪酬调查重在解决薪酬的对外竞争力问题。
第四步：薪酬定位在分析同行业的薪酬数据后，需要做的是根据企业状况选用不同的薪酬水平。
第五步：薪酬结构设计报酬观反映了企业的分配哲学，即依据什么原则确定员工的薪酬。
第六步：薪酬体系的实施和修正在确定薪酬调整比例时，要对总体薪酬水平做出准确的预算，大多数企业是财务部门在做此测算。

“管理上市”系列丛书之《上市·策》中指出，现代企业理想的薪酬制度应达到三个目的：第一是提供具有市场竞争力的薪酬，以吸引有才能的人；
第二是确定组织内部的公平，合理确定企业内部各岗位的相对价值；
第三是薪酬必须与工作绩效挂钩，激励员工的工作动机，奖励优秀的工作业绩，利用金钱奖赏达到激励员工的目的。

企业的薪酬水平是否合理，直接影响到企业在人才市场的竞争力。
只有对外部环境具有竞争力的薪酬，企业才能吸引发展所需的各类优秀人才。
薪酬是人力资源管理的一个非常重要的工具，使用得当，会激发员工高涨的工作热情，而且又能达到企业人力成本比较合理的目的，有利于企业取得良好的经济效益。

因此，富有竞争力的薪酬体系可以概括为“对外的竞争性，对内的公平性”。
即：1.0 三大价值导向任何一个企业所发生的一切行为，包括人力资源管理，其最终都是围绕着“价值”二字而努力。
企业首先是通过提升员工的价值来提升公司价值的，并籍此提升给到顾客的产品或服务的价值。
人力资源管理的目标就是要让员工“共同创造价值、科学评估价值和合理分配价值”。

所以，明确并承认这个价值体系就是“合理分配价值”的前提。

四、怎么找领导加工资？

1.谈薪前衡量自己的能力并对同行进行评估在谈加薪之前，首先要确定因为自己的能力做的不错。
还要对同行的收入，同等的岗位和工作量进行了解和评估，自己是否比别人低，如果答案是否，就可以去谈；
如果不是，说明你对

五、上市公司信息披露中的高管薪酬是指年薪还是月薪？

薪酬设计，无外乎于固定工资+浮动工资，而固定工资一般表现为基本工资，浮动工资一般表现为绩效工资，工资设计的基础主要是美世倡导的3P.对于基本工资和绩效工资占多少比例的话，要根据每个公司业务和发展阶段及企业文化、人才类型的特点而定。

一般可以参照：普通员工：基本工资和绩效奖金从比例为80%和20%；

中基层管理：基本工资和绩效奖金从比例为70%和30%~60%和40%；

高层管理：基本工资和绩效奖金从比例为60%和40%~40%和60%；

销售人员：基层比绩效工资(佣金、奖金等)占60%以上，中层和高层绩效工资的比例要低一些。

技术人员：基本工资+绩效工资+项目奖金的方式，一般前两者基本工资比例要大些，后者额度要大些。

第一步建立高绩效薪酬管理规划第二步薪酬调查第三步进行岗位分析与评估第四步薪酬定位第五步薪资结构设计与薪酬制度选择第六步不同员工的薪酬设计第七步薪酬实施与控制要设计出合理科学的薪酬体系和薪酬制度，一般要经历以下几个步骤：

第一步：职位分析正如在本刊上一期所提到的，职位分析是确定薪酬的基础。

第二步：职位评价职位评价(职位评估)重在解决薪酬的对内公平性问题。

第三步：薪酬调查薪酬调查重在解决薪酬的对外竞争力问题。

第四步：薪酬定位在分析同行业的薪酬数据后，需要做的是根据企业状况选用不同的薪酬水平。

第五步：薪酬结构设计报酬观反映了企业的分配哲学，即依据什么原则确定员工的薪酬。

第六步：薪酬体系的实施和修正在确定薪酬调整比例时，要对总体薪酬水平做出准确的预算，大多数企业是财务部门在做此测算。

“管理上市”系列丛书之《上市·策》中指出，现代企业理想的薪酬制度应达到三个目的：第一是提供具有市场竞争力的薪酬，以吸引有才能的人；

第二是确定组织内部的公平，合理确定企业内部各岗位的相对价值；

第三是薪酬必须与工作绩效挂钩，激励员工的工作动机，奖励优秀的工作业绩，利用金钱奖赏达到激励员工的目的。

企业的薪酬水平是否合理，直接影响到企业在人才市场的竞争力。

只有对外部环境具有竞争力的薪酬，企业才能吸引发展所需的各类优秀人才。

薪酬是人力资源管理的一个非常重要的工具，使用得当，会激发员工高涨的工作热情，而且又能达到企业人力成本比较合理的目的，有利于企业取得良好的经济效益。

因此，富有竞争力的薪酬体系可以概括为“对外的竞争性，对内的公平性”。

即：1.0 三大价值导向任何一个企业所发生的一切行为，包括人力资源管理，其最终都是围绕着“价值”二字而努力。

企业首先是通过提升员工的价值来提升公司价值的，并籍此提升给到顾客的产品或

服务的价值。

人力资源管理的目标就是要让员工“共同创造价值、科学评估价值和合理分配价值”。

所以，明确并承认这个价值体系就是“合理分配价值”的前提。

六、彬长公司员工企业年薪在哪里可以查到

工商银行网上银行可以。

七、怎么才能找到上市公司董事会，独立董事的信息？

下载一个“同花顺”，点：分析，公司资讯，高层治理。

每个公司的高层，姓名、职位、年龄、性别、学历、年薪、持股、简历都有介绍。

八、我本来就是一个高管了，想换个高薪点工作，高薪的工作到哪来找呢？

来怀才当遇网看把，有适合你的工作的，好多大型企业都在上面招牌人才的，自己要把握机遇的，而且你可提出自己的薪资和自动匹配到公司的，加油！

参考文档

[下载：上市公司高管薪酬在哪里找.pdf](#)

[《配股分红股票多久填权》](#)

[《股票价值回归要多久》](#)

[《股票退市重组大概多久》](#)

[《股票实盘一般持多久》](#)

[下载：上市公司高管薪酬在哪里找.doc](#)

[更多关于《上市公司高管薪酬在哪里找》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/50659354.html>