

怎么和领导谈谈股票 - 济南东方证券-股识吧

一、济南东方证券

谈服务高抬他们了，负责营销的领导和下面那几个营销管理的人把营业部做完了还想着篡权，有个营销的领导被证券协会定为处罚类，这种人也高薪聘来，待得下去？本来服务还是可以的，随后越来越差劲。

基本没有有效地增值服务，还老想着让客户高频交易，。

口碑差得很，我是在那里做了多年的现场交易的客户，有些事实在看不下去，眼看着以前在一屋做的大客户朋友越来越少。

要不是多年下来这边的佣金低去别地不好调整，我早到别券商那边了。

二、和公司签订股份合作要注意哪些？

1 目的结果 你已经知道了。

所以 要把你的利益与公司成长捆绑起来，公司没前途那你就走好了。

三、怎么跟老板谈股份分红？

这个看你到底有多大的贡献，可以适当的按比例跟老板谈。

如果想长期干的话，并且公司前景也不错的话，建议你要一定的股份，这样锁车的股份可以享受公司成长带来的红利。

如果不想长期干的话，就可以要一定金额的资金分红。

四、如何拟订企业员工持股方案

把股权首先分成两个类别：资金股权部分、经营管理股权部分。

先把这两个部分的股权分别确定清楚，不按人的角度，而按这两个类别的角度。

资金股权的确定得区分投资者的类型，一般来说个人投资得看投资人的个人特性了

，机构投资则更多有一套价值评估的系统，这些评估方法很多，大家如有兴趣可以去参考《创业融资实践》这本书，写了很多实用的方法。

这里我只是想谈谈对个人投资者的对待方法。

投资者为什么要投您的团队，最重要的一般都是看重人，其次才是项目。

因此，我们也应该首先从人的角度来对待投资资金占的股份比例的问题。

比如一个投资者的控制欲特别重，很可能您就不要去奢谈控股了，而不如把精力转到如何通过扩大盘子让团队的收益增大；

如果投资者是特别豪爽的，或许您可以获得控股权。

总的一句话，更多的还是尊重投资人的看法吧。

如果真的觉得不合适，看来你选择的投资人错了，应该变的是你，而不是他。

至于经营股权部分，总的比例定好了之后，就可以考虑每个人在团队中担任的职责和能力来评估了。

这个方面可能有争持的地方，我的建议是设立一些简单的虚拟股权绩效评价系统。

就是说在创业过程中让股东的股权随着个人绩效的变化有一定调整幅度的激励制度。

这个制度是中立的，因此经营股权的分配比例也是按照职责、岗位来分的，而不是按照人来分的。

如果您觉得还应该考虑创意角度的股份，那把这个方面单列。

让最开始提出这个创意的人获得一定的股权回报。

因此，对待股权分配最基本的就是没有必要不好意思细谈，股权不谈好，在创业过程必然会发生各种问题。

让股权不按照人来分，而是按照客观的资金、职责、岗位、创意等角度来分，能尽量避免随意的拍脑袋分配方式带来的问题。

五、员工为了炒股,玩游戏,希望和老板谈谈办公室电脑更新的事情是否具备谈判条件

一般来说，不具备。

个人私事是不能带到工作中的。

老板不会同意的。

当然了，凡事有例外……如果自己属于实力超群，不可或缺的人才，老板不敢得罪，倒是有可能满足要求的。

只是，这样的情况，万里不一定有一……

参考文档

[下载：怎么和领导谈谈股票.pdf](#)
[《中信证券卖出股票多久能提现》](#)
[《华为离职保留股票多久》](#)
[《股票的牛市和熊市周期是多久》](#)
[《股票账户多久不用会失效》](#)
[下载：怎么和领导谈谈股票.doc](#)
[更多关于《怎么和领导谈谈股票》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/chapter/37657536.html>