

阿里巴巴年终奖多少股票；京东支付抢福利是真的吗-股识吧

一、互联网游戏大厂一年能发多少月的奖金，职能类的比如财务、人事、行政之类的也会有奖金么

要看企业的知名度和业绩。

可以参考知名公司的：百度：百度offer上写得是14.6个月薪水，年中发0.6个月，年底发2个月，年终奖是要算上公司绩效和个人绩效的，所以也不是固定的，不过上下浮动不大（一般这个绩效分数好像都 < 1.0）。

话说2022年百度股票受到狙击，貌似有公司绩效都按0算了，后来有一部分人补上了，一部分没补，今年百度移动和搜索广告收入都不错，股价也稳步回升，相信不会再出现去年的情况。

腾讯：以前每年package按15.3个月（绩效考核B以上）计算的时候，按绩效考核整年package从13（有的员工绩效考核会是C，没有年终奖）到17、18甚至更高都是有可能的。

今年已经把15.3个月平摊到14个月，所以整体package按月份算应该会有所下降，但是幅度目前不明。

北京的部门都是0-4个月年终奖，平均3个月，深圳的游戏部门和微信部门就不提了，土豪。

阿里：按绩效最高的那一类年终奖达到9个月，所以薪水应该是16-21个月，没拿到16个月的貌似是混得比较惨，会被干掉的那种。

今年阿里期权内部交易价比去年上涨不少，去年是25-30刀/股，今年涨到65-70刀/股。

二、阿里P10薪水有多少？

P10年薪160w+，国内约有0.1W人。

P10=M5，P10=研究员/科学家，行业影响力+有影响力的成果或者科研方向。

M5=分子公司总经理，母公司某事业部总经理，前支付宝上海的总经理就是M5。

P10是所有技术人员梦想中的梦想。

阿里巴巴员工的薪资结构一般是16薪，好的团队年终奖可以拿到更多。

另外，随着时间的推移，阿里巴巴在薪资和股票这两块表现出了相反的势头，薪资涨幅比较大，而授予的股数则下降明显。

据了解，大概7年前，一个阿里P7员工可拿到2400-3200股，而现在P7级别所授予的股数也就800-1200股，同样工作满2年才能拿，分4年拿完。蚂蚁金服的薪资现金部分与阿里巴巴较为相似，但期权部分相对比较宽松，早期甚至能拿到2-3万股，现在P7级别也能拿2000股。但可以肯定的是，当蚂蚁金服成功上市以后，对新员工的股票授予也会相应下降。

扩展资料：作为技术线的P序列，一共分为14级，从P1到P14，目前校招过程中几乎不会涉及P1-3级，最低从P4开始。而据笔者的了解，目前阿里巴巴集团大部分的校招最低级别也是P5、P6。目前阿里需求量最大的职级范围分布在P6-P8，这也是阿里集团占比最大的级别。P6级别的程序员title是高级工程师，P7便已经是专家级别，P8则是高级专家。一般而言，江湖上行走小有名气的阿里程序员至少也是P8级别。P10级别的存在就是传说中的大神级别，这个级别的程序员无一不是业界鼎鼎有名的存在，比如褚霸、毕玄等等。

三、阿里巴巴一四年上市时共发了多少股股票

阿里巴巴股本为24.95亿

四、京东支付抢福利是真的吗

京东支付是京东金融里面的业务，京东金融有很多活动比如签到领钢镚，领现金红包，每天都能领。

非常给力。

而且存款利息比余额宝高。

建议下载京东金融APP好好研究下。

五、阿里巴巴的年收益有多少（股票）

上市还不到一个星期呢，还不知道一年能收益多少...不过，倒是值得期待...

六、年终了，如何防止员工拿钱走人？

导读年底发年终奖，年后工位空一片！如何防止员工拿钱走人？春节要来了，万家欢庆，也到了老板们心惊胆战的时刻。

往年的经验告诉我们：春节上班后，工位会空一大片！为了阻止员工拿钱走人，许多老板选择在年终奖的发放上下功夫！如此绞尽脑汁、斗智斗勇也是没有办法，因为一个团队的核心成员离职，对企业来说将是巨大的损失！美国《财富》杂志研究发现：一个团队的核心成员离职以后，找一个新手替换，替换成本将是离职员工薪水的1.5倍，此外还有新人培训需要的成本；

如果离职的是管理人员，则这个成本更高。

那么，年终奖到底该如何发放，才能阻止员工离职的念头呢？年终奖的正确发放姿势1、分两次发放分一半留一半，这是老板常用的招数，即使被用烂了，成了套路，但是确实好用。

如果年终奖份额足够多，留人效果会非常好。

2、多轮糖衣炮弹轰炸把年终奖和最后一月的工资一起发，员工只能体会到一次喜悦。

如果你先发1月份工资，隔几天发绩效奖金，隔几天再发年终奖，多轮糖衣炮弹，让员工持续感受快乐。

3、差异化的年终奖“我比他对公司做出的贡献更大，为什么年终奖是一模一样的？”年终奖发放的不公平，也会引起员工的不满，甚至成为离职的导火索。

要把年终奖和员工的贡献挂钩，形成差异化才能起到激励效果。

按照刘强东的分法，把员工分为：废铁、铁锈、钢、金子4种，那么年终奖大部分应该到金子手中。

公司最怕的也是这部分人流失。

阿里的年终奖，就是根据员工的贡献进行发放。

要想实行此操作，需要建立公平、合理的绩效考核制度。

思考以下哪些属于长期留人的方法？（多选）A、公司出钱提供专项培训B、发年终奖C、股权激励D、落实企业文化发钱不是长久之计年终奖如果很高，对于留人确实有用，但是对于创业公司来说成本稍高，且激励周期短，不是长久之计。

以下是长久留人的有效方法，供大家参考。

1、与员工签订培训合同，约定更长的服务年限《合同法》第二十二条规定：用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。

劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

“授人以鱼不如授人以渔”，员工在公司里除了渴望挣到钱，还希望能够成长。

如果公司愿意提供高质量的、专业的技能培训，对员工的吸引力会非常大。

这也是一条留人的长久之计。

2、完善企业文化高薪留人成本高，期效短。

企业文化恰好可以弥补其不足，好的企业文化能够凝人心、聚众力，增加员工的归

属感。

3、实施长期股权激励计划股权激励有留住人、激励人、唤醒人的功能。

股权收益分的是公司的净利润，如果公司没有净利润，那么大家都分不到钱。

因此会促使员工自动自发的为公司拼命干活，以求获得更高的股权收入。

股权激励方式多种多样，老板可以根据各自企业的情况灵活设计。

希望这些方法，能够让你远离员工离职焦虑！到了年底，你的企业有没有遇到什么问题？有何良策，欢迎留言，竭诚为您解答！答案：ACD感谢您的关注，私信领取企业管理11份内部资料。

show赢利---帮助中小企业引爆利润、提升价值、解放老板身心

七、马云2000亿是股票资产吗？，那他不动这些股票的话有工资吗？他有分红吗，一年可分多少钱？

是股票资产，每年按持有股票分红。

另外还有年薪。

外出活动要报销所有的费用。

八、阿里巴巴薪酬体系

待遇还可以，但是实习生的话就很一般了。

大众工资，要看你在的地方是哪了。

福利什么的实习生都没有，很残酷的现实。

但是阿里巴巴工作很累的哟，加班是正常的，不加班是可耻的。

那里面都是工作狂，你会不自觉的耐起来。

需要准备好牺牲睡眠和休息时间，高效能的公司就是这样的……

九、阿里上市以来股权奖励支出有多少

截至2021年6月，阿里巴巴在美国上市近4年来累计的股权奖励支出已达到804.85亿元，在中国互联网企业中居第一位。

以下为事件新闻原稿，供参考：8月23日晚间，阿里发布2021财年第一财季（2021年4月1日-6月30日），该季度收入809.2亿元，同比增长61%。

单看本季度收入增幅，在全球范围内领先的互联网企业中，包括FANG（Facebook、亚马逊、Netflix与谷歌）在内，只有阿里巴巴的增速超过了50%。
本财季蚂蚁金服完成140亿美元新一轮融资，估值超1500亿美元，财报显示，授予员工蚂蚁金服股权奖励非现金开支达到111.8亿，股权奖励总开支高达164亿，占阿里本财季收入的20%。

参考文档

[下载：阿里巴巴年终奖多少股票.pdf](#)

[《股票里制造芯片的属于什么行业》](#)

[《001717工银前沿医疗股票怎么计算》](#)

[《同花顺app怎么看港股通股票》](#)

[《怎么把基金里的钱拿出来》](#)

[《平安证券免5块钱手续费怎么免除》](#)

[下载：阿里巴巴年终奖多少股票.doc](#)

[更多关于《阿里巴巴年终奖多少股票》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/read/7608083.html>