

上市公司是怎么发工资的！该如何给员工发工资？-股识吧

一、企业的股东是如何拿工资的

企业的股东是股份制拿工资的

二、公司开户后怎么给员工发工资？

让员工办这家银行的储蓄卡，然后绑定你公司的帐号，每个月按时按个人进行打钱

三、上市公司的老总工资拿的吗，可分配利润谁说了算

当然有股东大会讨论利润怎么分配

四、公司发工资是谁发的

财务部呀！他会在每个月的固定一天把工资全打到你的工资卡上

五、该如何给员工发工资？

谁对企业价值更大？我们应该如何衡量？目前工资总额就这么多，能否用科学的方法实现科学的分配？答案是肯定的，华恒智信认为企业只有通过量化的岗位评价的手段测算出每个关键岗位对企业的相对价值，为薪酬设计奠定科学的基础。华恒智信认为，一个科学的薪酬体系必须满足三个基本原则：一、外在竞争性，外在竞争性就是指企业员工的收入水平依据战略要求是具有竞争性的还是稳定性的薪酬水准。

二、内在公平性，内在公平性是指薪酬收入高低相对公平。

三、战略文化特性，战略特性是指结合企业发展战略需要订立的企业薪酬政策。

华恒智信认为这三个目标的实现需要结合分别采用三个手段，其中外在竞争性需要通过外部薪酬调查来实现，简单来说，就是调查同业人员的收入情况以及如何发放。

内在公平性如何是通过岗位评价(职务评估)的手段来实现。

战略文化特性主要通过企业问题诊断与分析后，由华恒智信提出战略的薪酬政策建议，并由企业确认的一种方式。

经过实践研究和大量调研发现，企业薪酬设计的效果如何与三个因素密切相关，但作用有所不同。

企业自身的薪酬政策影响最大，其次是内在公平性影响员工的工作积极性，再其次才是薪酬收入的竞争性要求。

因此，华恒智信在为企业设计薪酬体系中投入的重点和分析也有所不同，以适应企业自身特色。

华恒智信目前在薪酬体系设计方面提出具有专业影响力的三薪导向工资体系：业绩导向，能力导向，责任/职位导向。

归纳来说就是：谁的业绩好谁的收入高，谁的能力强谁的收入高，谁在企业中承担的任务重和所负的责任重大，谁的收入高的原则。

这三个目标的提出和确认有机地将收入与业绩，收入与能力和责任挂钩。

例如业绩导向的提出，华恒智信的薪酬设计将包含业绩考核的结果与薪酬如何对接，能力与收入的挂钩方面，华恒智信将员工收入按照能力分成不同级别，有入职级别收入到资深级别收入的不同，以实现在岗人员的长期激励效果，支持其能力提升。

参考文档

[下载：上市公司是怎么发工资的.pdf](#)

[《股票为什么买不进多久自动撤单》](#)

[《股票为什么买不进多久自动撤单》](#)

[《股票你们多久看一次》](#)

[《股票合并多久能完成》](#)

[《买股票从一万到一百万需要多久》](#)

[下载：上市公司是怎么发工资的.doc](#)

[更多关于《上市公司是怎么发工资的》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/subject/22218870.html>