

华为股权激励方案书(优秀5篇)

确定目标是置顶工作方案的重要环节。在公司计划开展某项工作的时候，我们需要为领导提供多种工作方案。写方案的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？下面是小编精心整理的方案策划范文，欢迎阅读与收藏。

华为股权激励方案书篇一

最近读了本书：《华为研发》（第二版），是张利华所写。写得太好了！华为是一个著名公司，老夫读华为的书，没有十本也有七八本，感觉都差不多，没什么新鲜感，这本《华为研发》读了十几页就感觉不一样！感觉写得既深入，又有条理，也非常生动！这么牛的作者简直太少见了！我怎么以前不知道？于是赶紧在书中找作者简介。我一看才明白，原来作者在华为工作多年。我说呢，人家是真的了解！

从作者本身的经历，以及这本书的内容可以看出：局外人和局内人写得就是不一样！一个文笔好的局内人，可以写得非常生动、非常深刻、而且条理分明！可惜，现在很多写公司和商业领袖的书都是局外人写的，深度远远不够。举个例子，吴晓波的《大败局》算是不错的书，但其深度和这本书相比，还是有明显不足。老夫一直觉得在写商战、内部管理时，完全可以写得更加深入，同时也更加生动。《华为研发》让我看到，这是完全可以做到的！

这，就是读这本书的第一个收获。对我来说也是最大的收获！因为我知道，以后写书可以达到的境界是什么样的。张利华这本书，好！

第二个收获，就是结合我过去读的书，总结了华为成功的经验。华为成功的原因有以下几点：

第一，大的时代背景是赶上了通信行业大发展。当时的通信技术正由模拟转向数字，国外通信发展很快，我国就更快了，而且赶上了互联网大潮。任何公司的巨大成功，都离不开时代背景，这就是时势造英雄。

第二，华为首先是一个极为优秀的销售公司，任正非是营销天才。

这一点可能和很多人的认知不同。很多人可能以为华为的技术优秀，是靠自己研发产品起家的。错！华为是靠卖香港通信设备起家的，而当时倒卖通信产品的公司，仅仅深圳就几百家，没什么技术含量。但华为在激烈的销售竞争中依然脱颖而出，在全国布下一些据点，赚了第一桶金。所以华为的销售力始终都是超强的，华为是靠拓展市场发现商机，然后才促进了研发。

第三，做研发既是不得已而为之，也是利润的驱使。

如果没有自己的产品，做销售时就会感到处处掣肘，比如香港厂商供货不及时，生产跟不上（当时供不应求），而有些客户的要求又比较特殊，需要定制研发。所以在做市场的过程中，任正非深感有必要自己做研发和生产。所以华为开始仿制香港公司的产品，说白了就是山寨，然后贴上自己公司的标签，也算是自主研发了。实际上当时公司的技术水平很低下，完全是从零起步。

另一个对任正非的刺激是中兴通讯。中兴比华为成立早几年，当时的技术力量雄厚，早已开始自主研发。1992年中兴的营收是一个亿，利税就6000万！这么高的利润对任正非绝对是个刺激。所以他开始了惊天豪赌，开始投入巨资做交换机。此时任正非又引来了郑宝用这个技术高手，从此华为走上了技术之路！

那么为什么做研发的利润那么丰厚？

因为国外的技术人员工资很高，产品当然就很贵。所以华为后来的产品即使比国外同类产品便宜30%，但由于其核心芯片和操作系统都是自主研发，成本要低得多，所以仍然有丰厚的利润。

虽然有丰厚的利润驱使，但也别以为这很容易。国内通信业90年代有几千家公司，并有“巨大中华”只说，也就是这四家公司最为强大。但现在“巨大”已经完了，中兴已经比华为差得多了。放眼整个中国企业界，华为都是最出色的！

华为之路，就是“贸工技”。也就是柳传志一直说的“先做贸易，再做工厂，然后才是技术”。但联想喊了30多年，到现在仍然是个二道贩子。而华为，才是真正的、货真价实的“贸工技”！

那么，为什么联想就不行呢？

对此我只能揣测一二：

（1）通信业虽然也是高科技，但门槛比电脑业要低得多。虽然华为的技术人员非常努力，并在一年多的时间内就成功做出强大的产品，但这个难度肯定要低于在电脑行业自行研制cpu和操作系统。何况电脑业更讲究兼容性。所以要求联想成为技术公司，难度更大。

（2）联想有机会成为技术公司，可惜错过了。

90年代联想的总工倪光南，曾经也提出要搞技术，但被柳传志否掉了，还搞出轰动一时的“柳倪之争”。虽然如果当时按倪光南的路子走也未必成功，但从此联想彻底沦为一个二道贩子。所谓的技术都是表面的点缀。

（3）任正非比柳传志更有魄力，也更强大！

两个人都是著名企业家，也都很强。但任正非比柳传志的销售能力、内部管理能力都要强，尤其是他的胸怀更大！这就说到第四点了。

第四，华为是全员持股。

虽然我把这放到第四点，但实际上，华为之所以是我国最优秀的企业，就在于这一点！因为：适应时代潮流、营销优秀的公司并不在少数，也有一些在技术上比较出众的公司。但问题在于他们能坚持多久？要想始终出色，持续卓越，就一定要充分发挥全体员工（而不是个别天才）的能力！对于华为来说，就是靠全员持股。

华为的全员持股有以下特点：

（1）真正的全员持股。包括司机、门卫和厨师，想买内部股票都可以。这从根本上消除了劳资对抗关系。而大多数公司，没有股份的员工和有股份的管理者，本质上已经是对立关系了。

（2）不强制购买，但购买者的分红很高，平均每年50%左右。所以第一年不买的，第二年往往也会买。

（3）滚动发展。股票分红往往投入到第二年购买新股中。

所以华为靠全员持股，既提高了凝聚力，又解决了资金问题。因为华为一直是一个高速发展的公司，但并没有上市，所以始终缺乏资金。员工不断地把分红甚至公司用于购买股份，资金问题大为缓解。对于全员持股的好处，《华为研发》有极为深入和生动的论述，并高度赞扬到：通过全员持股，华为造就了中国数量最多的中产阶级！华为，真正实现了共同富裕！

我最近还读了篇文章，说成吉思汗之所以能建立最伟大的军

事成就，并不在于他打仗有多厉害，而在于他在管理上有巨大创新。成吉思汗规定：打仗抢得的战利品，谁抢的归谁（而过去大量的奴隶是没有战利品的，只能归主人，所以奴隶们并无积极性），而成吉思汗只要其中的10%（而别的部落，酋长得大部分）。这极大地提高了人们作战的积极性，让每个人都觉得是为自己而战。看来，全员持股、股权分散，再加上一个英明的领导人，确实有极大的好处，古今皆然啊。

第五，极其强调内部沟通，技术管理能力超强。

华为的很多研发都比中兴晚，但往往能后来居上，就在于其技术管理能力很强。作者对此也有详细论述，我看了收获很大。但这属于相对微观的范畴了，不再多说。

以上，就是我认为是什么如此成功的原因。

请注意，我并没有说任正非在技术上高瞻远瞩。因为华为做研发基本上是广种薄收，任正非并非技术专家，他既抓住了几个很重要的技术潮流，但也丧失了小灵通、cdma等重要的技术潮流，导致华为在2002年之后陷入了几年停滞期。所以华为的成功，我认为更重要的原因是任正非的营销、管理和博大的胸怀。

华为，任正非，牛！

华为股权激励方案书篇二

同学们！

持续提升客户体验，为客户创造最大价值。目前，华为的产品和解决方案已经应用于140多个国家，服务全球1/3的人口。

我们以丰富人们的沟通和生活为愿景，运用信息与通信领域专业经验，消除数字鸿沟，让人人享有宽带。为应对全球气

候变化挑战，华为通过领先的'绿色解决方案，帮助客户及其他行业降低能源消耗和二氧化碳排放，创造最佳的社会、经济和环境效益。

历年来许多优秀的应届毕业生纷纷加盟华为公司，他们在公司发展良好，贡献卓越，其中不乏许多技术专家、业务骨干及中高层管理者！

暑期结束在即，我们倾力打造了“华为公司校园开放日”活动，为即将面临就业的莘莘学子提供近距离接触企业、了解行业的大好机会。现诚邀您参加本次“华为公司校园开放日”活动！

时间安排：8月15日-8月19日

行程安排：

报名方式：有意者请在华为校园招聘主页/[campus/](#)进行简历注册（毕业时间请务必填写准确），我们将根据报名情况分批预约，相关信息将以邮件、短信形式与您联系，请您关注。

报名截止时间：8月15日

华为技术有限公司

20xx-7-25

华为股权激励方案书篇三

什么行为在企业中是得到肯定的，这种行为对企业的目标实现具有什么作用？什么行为是需要否定的，这种行为对企业目标实现的影响何在？这就是企业文化的功能，即企业的核心价值观是什么。那么在这种价值观的影响下，绩效考核的指标设计上就会体现出这种价值导向。

不同的价值导向会带来绩效考核指标设定的不同，例如以企业客户为导向的战略与以市场为导向的战略就会产生差异。因此，从这个角度说，绩效考核首先是从企业文化出发，明确企业的核心价值观是什么。

文化的核心就是：企业要有一个远景目标，有一个核心价值观。有的企业采取的是满足客户战略，有的企业采取的是低成本战略，思想上出发点不一样，绩效管理指标就有所区别。怎么让考核成为文化？是不是就是为了考而考，还是为了实现短期利益，说到底，如果绩效管理不能为企业长远的战略服务，就谈不上绩效文化。

绩效考核的一个指标就是销售额和利润率，那么就要加强企业管理、企业生态系统管理。如果战略不明晰，结构不清晰，流程不清晰，绩效管理就无从谈起。只有把不清晰的明朗化，完善岗位说明书，才可以去谈绩效管理，绩效管理搞好了，才有可能谈绩效文化。

绩效文化其实是一部分人的价值观，大多数是代表企业领导人的意思。他们认为员工在工作时间内，保质保量完成任务就是好的，在此基础上员工可以往上往下，文化在企业内部是一个核心氛围。

绩效管理不仅是技术问题，现在企业较多关注的是考核的方法，比如平衡计分卡等，但绩效考核中重要的是文化的影响，具有什么样的文化，就会选择相应的考核方法、流程和指标，而这些考核的方法、流程和指标反过来又影响到员工对文化的认识。

绩效文化最终的目的是提高员工的素质，是以文化的方式提高人员素质。态度决定一切，能不能达成默契，和什么人谈文化，控制到什么程度，这是领导需要考虑的事情。员工素质提高了，就会知道什么是重要的，什么是不重要的，企业的文化差别就在这里。

绩效管理也好，绩效文化也罢，原本的目的和最终的结果都是最大限度地为企业经营和管理服务，脱离了这一点就是跑题。

华为股权激励方案书篇四

随着当前国内外形势的变化，华为条正在成为人们关注的焦点。华为条是华为公司为员工制定的一系列行为准则和道德规范，旨在引导员工做出正确的选择和决策。作为华为员工之一，我深受华为条的影响，并从中得到了许多宝贵的体会和感悟。

首先，华为条教会了我正确处理个人和公司之间的利益关系。作为员工，我们应该始终明确公司利益的重要性，并将其置于个人利益之上。在日常工作中，我时常会遇到一些选择，有时为了个人利益不得不作出一些违背公司利益的决策。然而，华为条的指导让我认识到个人利益只是暂时的，而公司利益是长期的。只有把公司利益放在首位，才能长远地为自己和公司谋福利。我深信只有诚实守信、以公司利益为先的员工才能真正地获得发展和提升的机会。

其次，华为条鼓励我积极主动地学习和进步。华为作为一个高科技企业，不断创新和发展是其核心竞争力之一。华为条要求员工要有追求卓越的精神，不断学习和进步。在我个人的工作实践中，我常常遇到各种各样的困难和挑战，尤其在技术领域，不断出现新的技术和知识。然而，华为条鼓励员工通过学习，提高自己的技能和知识水平，以适应不断变化的市场需求。正是在华为条的引导下，我深入学习了许多新技术和知识，并不断提升自己的专业能力。

此外，华为条强调了团队合作和沟通的重要性。作为一个大型企业，华为注重团队合作和沟通的能力。华为员工应该与同事和上级保持密切的联系和互动，共同解决问题和实现共同目标。在我的工作中，我时常需要与其他团队成员合作，

解决项目中的各种问题。通过与团队成员的沟通和合作，我学会了如何与他人有效地合作，充分发挥团队的力量，解决问题。华为条不仅重视团队合作，而且鼓励员工进行积极的沟通和反馈，以便更好地改进和进步。

最后，华为条教会了我处理困难和挑战的能力。在职业生涯中，我们难免会面临各种各样的困难和挑战，如工作压力、竞争等。华为条要求员工要有勇于面对困难和挑战的勇气和能力。在我个人的工作经历中，我遇到过一些困难和压力，有时甚至感到无法应对。然而，华为条教会了我如何应对困难和挑战，以积极的心态面对困难，找到解决问题的方法。通过不断的努力和学习，我逐渐克服了许多困难，实现了自我突破和发展。

总而言之，华为条在我的职业生涯中起到了积极的指导和影响。通过遵守和践行华为条，我学到了正确处理利益关系、积极学习进步、团队合作沟通以及处理困难和挑战的能力。这些宝贵的体会将在我未来的职业生涯中产生持久的影响，使我成为一个优秀的职业人士。华为条不仅是一份道德规范，更是一种民族精神和价值观的体现，鼓励着华为员工建设更好的未来。

华为股权激励方案书篇五

华为是一家备受瞩目的中国通信技术巨头，一直以来致力于为全球用户提供高质量的产品和服务。华为条心是华为公司的一项管理理念，旨在鼓励员工以条条之心去践行公司价值观。通过对华为条心的学习和理解，我体会到了条心带给我的启示和影响。在与同事合作、自我成长以及公司文化方面，华为条心都给我留下深刻的印象。

首先，华为条心在与同事合作方面带给了我很多启示。华为提倡团队合作和共同发展，每一个员工应该把集体利益看得高于个人利益。在团队中，我深刻体会到了团队协作的重要

性。只有发扬合作精神，与同事互相理解和支持，才能获得最好的工作成绩。我和我的团队成员们共同努力，相互帮助，在工作中互相激励和借鉴。正是这种合作精神，使我们在项目中取得了出色的成果。

其次，华为条心对于个人成长也有着重要的影响。公司高度重视员工的职业发展和个人成长。华为提倡员工积极主动发展自己的技能和能力，不断提升自己的业务水平和领导能力。在我个人的成长过程中，我经常参加公司组织的培训课程和学习活动，不仅提高了自己的专业知识，还了解了与其他同事分享和交流经验的机会。通过不断学习和进步，我在公司内部提升了自己的职位，并得到了更多的机会和责任。

此外，华为条心对公司文化的塑造也有着积极的作用。华为公司致力于创造积极向上的工作环境和企业文化。华为条心强调诚信、开放、共享和奉献的价值观，践行这些价值观可以帮助公司建立良好的企业形象和声誉。作为华为的一员，我始终以坦率和正直的态度对待工作和同事，尊重和信任团队成员。通过公平和公正的沟通与合作，我与同事们建立了良好的关系，提高了工作效率和工作质量。

总之，华为条心是一种激励员工发展和成长的管理理念。华为条心鼓励员工保持条条之心，从点滴之事入手，做到最好。通过与同事合作、个人成长和公司文化的塑造，我深刻体会到了华为条心的重要性和价值。华为条心教会了我合作精神和团队协作的重要性，帮助我不断提升自己的职业能力和领导力，并在公司文化中遵循诚信和奉献的核心价值观。作为一名华为员工，我将继续遵循华为条心的理念，不断努力，在自我成长和公司发展中取得更大的成就。