

上市公司高管平均年龄段为多少，上海市企业负责人薪酬-鸿良网

一、上海市企业负责人薪酬

猎聘人才与组织发展研究院发布了一组高管的调查报告，研究样本包括2019年用人单位的318051个总经理、副总经理、总监等职位的招聘数据，及424669个总经理、副总经理、总监等职位的求职人员数据。

结果显示，受调查的上海高管平均年薪约为72.22万元。

从年龄统计情况来看，高管人员求职者的年龄主要集中在40岁以下，占比为67.15%，而40岁以上的高管人员求职者占比仅为32.85%，尤其是50岁以上的高管人员求职者占比仅为6.11%。

高管人员求职者的学历主要集中在大学本科，占比为56.14%；

其次是硕士研究生学历，占比为24.46%；

大专学历占比为17.30%；

博士研究生及以上和中专及以下学历的占比非常少，分别仅为1.20%和0.9%。

总体来看，高管人员求职者的学历层次普遍较高，绝大多数都具有大学本科及以上学历，大学本科以下学历的不足19%。

高管人员求职者专业背景为工商管理专业的占比最大，为9.99%；

其次是市场营销专业和会计专业，占比分别为3.85%和3.24%。

总的来看，高管人员求职者的所学专业占比均为个位数，呈现分散状态，集中度较低。

这从一个侧面可以反映出对目前高管人员在专业背景要求方面呈分散状态的问题。

从具体专业来看，除了管理类专业外，也有土木工程、计算机科学与技术等理工类专业，但管理类专业占有相当比重。

二、企业高管年薪如何纳税？

楼主您好，自行申报1、年收入超过12万元，不论单位是否已经代扣代缴其税款，都应该于纳税年度结束后向税务机关申报。

2、已经交税的部分，不会再交税。

也就是说不存在重复征税的问题。

3、只申报从单位取得的收入即可。

4、不申报的话，如果未造成少纳税款，由税务机关责令申报，并可处5万元以下罚

款；

如果造成少纳税，税务机关会追征税款，加收滞纳金，并处少交税款50% - 5倍的罚款。

列入：年末一次性收入年薪按年末一次性收入年薪计税，扣除五险一金后应这样计算机： $(130000 - 2000 * 12) / 12 = 106000 / 12 = 8833$ 则适用为20%税率。

应纳税额为 $(130000 - 2000) * 20\% - 375 = 25225$ 。

08年补发的20000万薪应当并入当期合并缴个人所得税。

即上步130000再加上20000计算~当然这20000也是扣除五险一金的，总的来说就是用15万元，按上步计算个税。

谢谢采纳下。

三、企业高管一年能拿多少钱？

企业类型吗 那如果国企呢吗 比如 酒店之类的..

四、我国传统企业是多少岁

中国传统企业老板平均年龄在40岁以上,高管年龄在35岁以上,这些人在传统营销领域经验丰富,但随之而来的问题是对互联网不精通。

企业改革的最大障碍...

五、上市公司高管包括哪些？董事长、副董事长、董事、独立董事、监事、党委副书记、财务负责人，哪些是？

一般来说日常中这些都可以看做上市公司高管。

但根据《公司法》217条规定，高管是指经理、副经理、财务负责人，上市公司董事会秘书和公司章程规定的其他人员。

六、大企业中35岁算高管？

人生是一笔沧桑，红尘是一场过往。

时光不断的前行，来不及回首，就已经站在人生的转角处。

大多数职场人士到了35岁，就会遇到所谓的职场生死线，解决这个问题的主要方法还是提前做好职业规划，提高自己的职场竞争能力，防患于未然。

很多人都注意到了，到了35岁左右，就很容易离开原单位。

而在找工作的时候，大多数公司招聘要求里都有低于35岁这条，简直是屋漏偏逢连夜雨，让人特别难受。

35岁现象其实非常普遍，很多公司到35都会开始裁减一部分上升空间不足的员工，这是一个在职场上特别普遍的坎，过去了，会越过越好，过不去，就很难受，所以也叫“职场生死线”。

1.体力开始衰退。

人的体力从35岁开始从顶峰慢慢的开始下降，这是人的自然发展规律。

从这个时候开始，人们对体力要求高的工作就开始慢慢的不适应了，原来干一天的工作也没问题，过了35以后就开始觉得累了。

所以，对体力有了一定要求的公司就开始处理一些到了35岁的员工。

2.上升的空间太小。

35岁的员工一般工作的时间已经超过了十年，如果平时不愿意学习，或工作态度不是太积极，没有进步的要求，现在已经表现得很清楚了。

对公司来说这样的员工价值就太低了，自然就会清退一些这样的员工。

3.需要新鲜的血液。

公司的需要的员工数量一般是比较稳定的，减少了价值低，上升空间小的老员工，就可以招聘更多的新员工，从新员工中再培养愿意上进的人，提高公司人才的活跃度。

所以，每年公司都会有计划地找35岁左右的员工谈话。

如何避免35岁职场“生死线”呢？避免35岁职场“生死线”要分二种情况分别研究，一种是还在上大学的大学生，一种是已经参加了工作的。

一．大学生怎么做准备呢？大学生离35岁还有些时间，可以从容地进行规划，虽然将来不一定会遇到35岁职场生死线，但要提前做好职业规划，防患于未然还是很有必要的，有能力解决问题不如不发生问题；

1.发展兴趣爱好。

有自己的专长是职场上最好的护身符，所以，要发现自己的兴趣爱好，然后进行有目的培养，让兴趣爱好能发展成自己的一技之长。

为什么要发展自己的兴趣爱好呢，因为只有自己喜欢了，事情才能做长久，才能做好，才能自己努力，最后才能成为专长，成为自己的职场护身符。

2.选择经验要求高，体力要求低的工作。

35岁现象的一个非常重要的原因是人体力的自然下降，对一些有体力要求的工作不太适应了，那么避免这类的工作也就是一个非常不错的选择，改为选择一些脑力活动为主的职业，比如，教师，医生，技术人员，科研人员等，都是基本没有体力要求的工作。

3.选择朝阳产业。

男怕入错行，刚开始工作的时候，选择的行业是非常重要的，个人是无法和一个行业的方向对抗的。

如果选择了一个夕阳产业，公司能活下来，就是最好的结果了，个人的就业，发展问题就已经变得不重要了，可能还没到35，就已经遇到麻烦了。

所以，一定要选一个朝阳产业，这样，自己才有希望。

二．已经参加工作了的要怎么办呢？参加了工作的人除了时间比较紧以外，还有很多外部条件需要面对，所以需要重新对自己进行定位，再做新的工作规划，尽量做对自己最合适的选择，这一种实现起来难度就比较大。

1.系统分析，确定自己的位置。

已经参加了工作一段时间的人，有很多思维定势和职业习惯，非常不好改变，所以转行就不是太好的选择。

所以，要在自己所在的行业里进行全面的分析，确定自己在这个行业系统的运行规律，然后确认自己在行业内的位置，清楚地明白自己的职责和晋升通道。

2.做出决策，并行动起来。

根据分析的结果，做出对自己最合适的决策，就马上行动起来，早一天行动，早一天受益，到35岁的时候就越从容。

3.做一个公司需要的人。

35岁时，成为公司需要的人也更安全。

除了晋升优秀员工外，公司还需要另外三种人，第一种是全心全意为公司服务的。这一种人主要是纪律和为公司着想的意思强烈，能力一般，公司为了树立榜样会留用，不会再在年龄上做文章了。

第二种是效忠自己的领导。

这种情况太常见了，如果能成为领导的自己人，35岁也就不是问题了。

第三种是精神领袖。

在技术领域这种情况会出现，技术好，有一些人品又极佳的，愿意为属下争取利益的人，他们一离开公司，会带走一大片核心员工，所以在公司也很安全，也可以避免35岁职场“生死线”。

总的来说，35岁职场“生死线”是职场竞争力不强的一个表现，解决问题的根本方法还是通过努力学习，提前规划，提高自己的职场竞争力。

七、江西联创高管退休年龄

员工并不区分当事人的级别，根据规定，企业员工男性法定正常退休年龄为60周岁，女干部55周岁，女工人50周岁，达到法定退休年龄且累计缴费满15年就可以申请退休。

只有国家机关事业单位人员退休年龄才与当事人的职级职等挂钩。
上市公司高管退休为60岁左右，但是到了退休年龄，还是可以继续干下去的。

(编辑：酱饼妹)

参考文档

[下载：《上市公司高管平均年龄段为多少.pdf》](#)

[下载：《上市公司高管平均年龄段为多少.doc》](#)

[更多关于《上市公司高管平均年龄段为多少》的文档...](#)

声明：

本文来自网络，不代表

【鸿良网】立场，转载请注明出处：<http://www.83717878.com/chapter/56414398.html>