

薪

1
·
目的：
为了吸引与保留人才，
激发员

工
的
工
作
热
情
，
协
调
组
织
目
标
2 .
2 . 1XXX 公
2 . 2XXX 公
2 . 3XXX 公
3 .
针
对

2003 年

2003 年

员工的价值评价内容分为两种，即个体所担任的

职位价值和个体所做的贡献

3 . 1 职

公司职位评价采

取薪点制的评价过程，即每个职位价值以点值

的形式予以评价和排序，这样职位评价

3.2 绩

通

过目

标
管
理
和
过
程
管
理
手
段
,
结
合
公
司
发
展
战
略
和
经

营
状
况
，
对
各
层
各
类
员
工
的
职
位

4 .

4 . 1 薪

薪

2300

点

300 点

4 . 2 薪

薪	薪
320—500	一
520—700	二
730—1000	三
1030—1300	四
1350—1700	五
1750—2300	六

5. 级

10 至 12

个

累

薪	级
一	20
二	20
三	30
四	30
五	50
六	50

6. 薪

6 等 62 级

等	级	薪	跑
一	1	320	
	2	340	
	3	360	
	4	380	
	5	400	
	6	420	
	7	440	
	8	460	
	9	480	
	10	500	
二	1	520	
	2	540	
	3	560	
	4	580	
	5	600	
	6	620	
	7	640	
	8	660	
	9	680	

	10	700	
三	1	730	
	2	760	
	3	790	
	4	820	
	5	850	
	6	880	
	7	910	
	8	940	
	9	970	
	10	1000	
四	1	1030	
	2	1060	
	3	1090	
	4	1120	
	5	1150	
	6	1180	
	7	1210	
	8	1240	
	9	1270	

	10	1300	
五	1	1340	
	2	1380	
	3	1420	
	4	1460	
	5	1500	
	6	1540	
	7	1580	
	8	1620	
	9	1660	
	10	1700	
六	1	1750	
	2	1800	
	3	1850	
	4	1900	
	5	1950	
	6	2000	
	7	2050	
	8	2100	
	9	2150	

	10	2200	
	11	2250	
	12	2300	

7. 职

职
位
评
价
结
果
进
入
薪

职
位
评
价

的结果与薪点序列不是严格一一对应的，主要是

职位评价的体系误差和薪点制本身运行的需要（

薪点制中的分值是相对固定的，不可能出现一些

特殊分值)，此外，公司还要考虑对不同层类员

工的激励程度和现有人

由

于公司战略和业务调整

需要而设立的新职位，经考核薪酬委员会参照职

位

8.薪

8 . 1 职

考

虑

职

位

的

绩

效

变

化

范

围

、

现

有

员

工

的

薪

酬水平、可能出现的职业生涯通道长度等等

通
通

× (1 + 范

× (1 -

8 . 2 通

根

综
合
考
虑
了
职
位
的
组
织
层
级
范

0.25。

9 .

公

司
现
有
员

工
进
入
薪
点
等
级
表
从
对
应
职
位
薪
酬
通
道
的
起
始
点

开

9.1 本

本	升
1 - 3 年	升 1 级
4 - 8 年	升 2 级
8 - 15 年	升 4 级
15 - 25 年	升 5 级
25 年	升 6 级

9.2 学

学	升
高	不
大	升 1 级
本	升 2 级
本	升 3 级

员

工

同

时

具

有
学
历
和
职
称
两
个
特
征
的
，
取
较

高的因素来计量，比如本科学历和初级职称，取本科学历升

2级 算

10.新

新

进
员
工

进入薪点等级表从对应职位

学	升
大	不
本	升 1级
硕 及	升 2级

11. 薪

薪

点
工
资
(
)
:
由
基
础
工
资
(
)
、
个
人
季
度
绩
效
工

PVS

BS

资

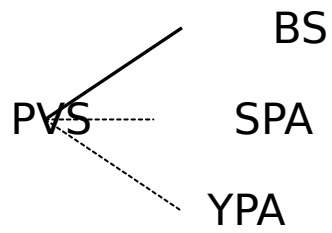
(

SPA

)

YPA) 部

$$WST = BS \pm SPA \pm YPA。$$



12. 薪

根

据
公
司
的
经
营
效
益
与
外
部
市

场
薪
酬
调
研
结
果
决

錄

项 部

算

薪

Σ

公

司
根
据
经
营
状
况
普
升

或者普降薪酬，则通过薪点价值升降调节。

13 . 录

× 该

层	基 月	个 人 季 度 数	个 人 年 度 数
A 系 列	职 ×20% , 12 个	职 ×40% , 4个	职 ×40% ,
A 系 列 三 B系	职 ×30% , 12 个	职 ×40% , 4个	职 ×30% ,
A 系 列 五 、 系	职 ×40% , 12 个 B	职 ×40% , 4个	职 ×20% ,

列 二 、			
B 系 列	职 ×50% , 12 个	职 ×40% , 4个	职 ×10% ,

15.个

15 . 1 职

□□职 重

职

位
由
于
对
公
司
战
略
的

意义改变、新的工作内容的加入或者原有内容的

深化，而使得职位评价的分值

弱 弱

应

该

15 . 2 绩

15 . 2 . 1 绩

强 强

对

个

体

的
调
薪
是
根
据
绩
效

考核结果而定，即职位的履行情况，一般每年年初调整一次。个体的得分包括三个来源，部门

KPI考 季 均

职	权		
	部 KPI	个	个 人 履 分
A系	80 %		20 %
A系	40 %	40 %	20 %
所 B系	20 %	40 %	40 %

评 :

分	90	90 分 -	70 分	60 分	50 分
---	----	--------	------	------	------

	分	70分	60分	50分	
评	优	良	合	不	差

15 . 2 . 2 依

基

依 据 决 定 基

等	升		保	降	
	升	升		降	降
第 第	优	良 次	合	不	差
第 第	优	良 次	合	不	差 / 连 续 两 年 不 合 格 , 第 级

第 第		优 连 续 两 年 良 好 第	良 合	不 连 续 两 年 合 格 年 降 合	不 合 取
--------	--	------------------------------------------	--------	----------------------------------------------------	-------------

15 . 3 职

员

工
的
职
务
有
变
动
,
将

在
薪
点
制
序
列
中
转

关	处
原 鞣	按 变
原 酬 套	直 平
原 鞣	按 变

16 .

季

绩

100 分

鞣

等	S	A	B	C	D
计	90分	90分 - 70分	70分 60分	60分 50分	50分

结合任务权重；部门内部的
所有员工的考核分数
得任务得 ×

由
高
到
低
排
列
(
部
门
阅
藏

翻

比	10%	20	50	15%	5%
对季	1.5	1.2	1.0	0.8	0.7

个 季 季 基 ×

对 季 系

17 . 资

17 . 1 部 瘦 羹

年 羹 羹 数

17 . 2 绩

部 KPI

绩

效

考

等 级

等	S	A	B	C	D
计	90分	90分 - 70分	70分 60分	60分 50分	50分

公

比	10%	20	4	20%	1
对 考 等 级	2.0	1.5	1.0	0.7	0.5

部 的

考

对

考 等 级

17 . 3 个 考

部

门
内
部
的
个
体
年
度

奖金由各部门的部门长根据个体年度考核结果和

本
部
门
的
年
度
奖
金
总

案 授 匯 辦