

两种和外部市场匹配的薪酬设计方法

1、K 值法

根据市场调查，人力资源经理的年薪水平大约在 30000-50000 元，人力资源岗位评价为 221，岗位系数 4.2-4.6，公司可以根据公司的薪酬策略（领先、跟随、滞后）来确定 K2 的值（30000/4.2，50000/4.6）

2、回归分析法（见图片）

内部薪酬结构与外部市场薪酬率结合起来。

关键词：确定薪酬浮动幅度

内部：1、利用薪酬的变化来承认员工绩效的变化。

2、员工总是希望自己的薪酬呈不断上升的趋势。

外部：1、外部劳动力市场上个人的素质（技术、能力、经验）存在差异。

2、承认不同素质的员工对企业劳动生产率的贡献不同。

划分等级：把薪酬基本相同的不同职位归在一起（解决临界点的职位方式是要考虑其在组织中特殊地位、职业生涯和 workflows）

确定薪酬浮动幅度（中点、最低点和最高点）

设计薪酬浮动幅度：

高级职位：60-120%；

中级专业和管理职位：35-60%；

办公室文员和生产职位：10-25%；

管理职位浮动幅度比较大，反映个人在自由决策和绩效方面有更多的机会。

方法：中点工资，决定幅宽，定最低工资，定最高工资

$$\text{Min} = \text{中点} \div [100\% + (2/1 \text{ 浮动幅度})]$$

$$\text{Max} = \text{Min} + (\text{浮动幅度} \times \text{Min})$$

例如：浮动幅度 50%，中点 100000

$$\text{Min} = 100000 \div (1 + 4/1) = 80000$$

$$\text{Max} = 80000 + 40000 = 120000$$

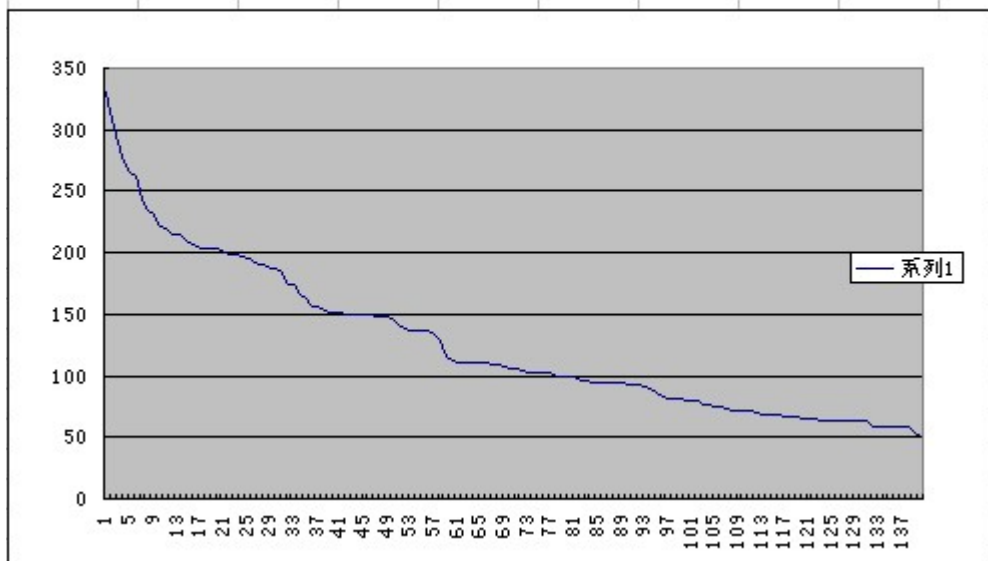
等级的交叉

扩展工资带

不同的企业根据企业的实际情况来选择。

	A	B	C	D
1	序号	岗位名称	岗位价值分数	
2	1	总经理	330	A
3	2	制造公司总经理	307	A
4	3	管理副经理	290	A
5	4	技术副总经理	274	A
6	5	制造公司总经理助理	266	A
7	6	财务副总经理	262	A
8	7	工程建设副总经理	245	A
9	8	董事会秘书	235	A
10	9	企管部经理	231	B
11	10	人力资源部经理	221	B
12	11	质量管理部经理	220	B
13	12	生产开发部经理	215	B
14	13	生产管理部经理	215	B
15	14	财务部经理	214	B
16	15	应用技术部经理	208	B
17	16	工程建设部经理	207	B
18	17	采购部经理	204	B
19	18	投资部经理	203	B

岗位价值曲线



层级	标准岗位价值分	层级系数	K值				
			A层级年度标准薪酬	B	C	D	E
A1	330	6.6	6.6K1				
A2	311	6.2	6.2K1				
A3	292	5.8	5.8K1				
A4	273	5.5	5.5K1				
A5	254	5.1	5.1K1				
A6	235	4.7	4.7K1				
B1	231	4.6		4.6K2			
B2	221	4.4		4.4K2			
B3	211	4.2		4.2K2			
B4	201	4.0		4.0K2			
B5	191	3.8		3.8K2			
B6	184	3.7		3.7K3			
C1	175	3.5			3.5K3		
C2	166	3.3			3.3K3		
C3	157	3.1			3.1K3		

序号	岗位名称	岗位价值分数	A	B	编号		总经理	
					1	2	3	4
1	总经理	330	A		1	2	220000	
2	制造公司总经理	307	A		3	4	220000	
3	管理副经理	290	A		5	6	270000	
4	技术副总经理	274	A		7	8	270000	
5	制造公司总经理助理	266	A		9	10	160000	
6	财务副总经理	262	A		11	12	200000	
7	工程建设副总经理	245	A		13	14	241000	
8	董事会秘书	235	A		15	16	241000	
9	企管部经理	231	B		17	18	241000	
10	人力资源部经理	221	B		19	20	241000	
11	质量管理部经理	220	B		21	22	241000	
12	生产开发部经理	215	B		23	24	241000	
13	生产管理部经理	215	B		25	26	200000	
14	财务部经理	214	B		27	28	154000	
15	应田技术部经理	202	B					

G	H	I	J	K
10P	25P	50P	75P	90P
176000	210000	220000	241000	258400

1				
2	岗位价值分数	75th%	50th%	回归后
3	330	150000		148083
4	307	135000		129592
5	290	120000		
6	274	105000		
7	262	96000		
8	231	82000		
9	221	82000		
10	220	79000		
11	215	78000		
12	215	78000		

