

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

2003 年

2 . 2XXX 公

2003 年

2 . 3XXX 公

3 .

针对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
—	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	

一	1	520	
	2	540	
	3	560	
	4	580	
	5	600	
	6	620	
	7	640	
	8	660	
	9	680	
	10	700	
二	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 龄

本 龄	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 称

学	升
高 称	不
大 级 称	升 1 级
本 称	升 2 级
本 以 或 称	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 厦	不
本	升 1级

硕 级	升 2级
-----	------

11.薪

薪
点
工
资
(
)
:
由
基
础
工
资
(
)
、

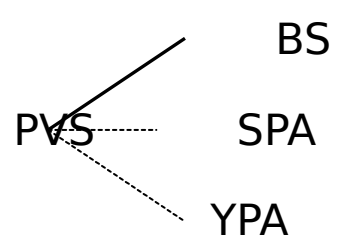
PVS

BS

个人季度绩效工资

() (YPA) 部 SPA

$$WST = BS \pm SPA \pm YPA。$$



12. 薪
根
据
公
司
的

经营效益与外部市场薪酬调研结果决

算

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
增
降
调
节
。

13 . 员

× 该

14 . 例

具

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 列 二 、 B	职 ×40% , 12 个	职 ×40% , 4个	职 ×20% ,
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

駸 驟

应

该

15 . 2 绩

15 . 2 . 1 绩

馥 齏

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 瘦 分
A系	80 %		20 %
A系	40 %	40 %	20 %
所 B系	20 %	40 %	40 %

评 :

分	90 分	90 分 - 70 分	70 分 60 分	60 分 50 分	50 分
评	优	良	合	不	差

15 . 2 . 2 依

基

依 蘇 決 羈 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 羈

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

15 . 3 职

员

工
的
职
务
有
变
动
,

将
在
薪
点
制
序
列
中
转

关	处
原 职	按 变
原 酬 套	直 平
原 职	按 变

16 .

季

绩

100 分

考

等	S	A	B	C	D
---	---	---	---	---	---

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

结

合 项 重 量 得 分 得 分 ×

任
务
权
重
；
部
门
内
部
的
所
有
员
工
的

考
核
分
数
由
高
到
低
排
列
(
部
门
阅
藏

甄

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

个
对季系

季
季

基 ×

17 .

鉴

17 . 1 部 瘦 羹

年 羹 羹 羹 数

17 . 2 绩

部 部 KPI

绩

效 羹 羹 羹 羹

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 羹 羹	2.0	1.5	1.0	0.7	0.5

部 羹 羹 羹 对 羹 羹

17 . 3 个 羹

部

门

内

部的
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 接 函 辦