# 薪酬】梅西：涨工资？巴萨：涨！hr：如何涨？

来源：网络 作者：沉香触手 更新时间：2024-08-15

*【薪酬】梅西：涨工资？巴萨：涨！hr：如何涨？阿根廷晋级16强后，梅西告诉巴萨主席巴托梅乌，他要涨工资，否则就转会。苏牙听说后，也放下狠话，梅西涨，他也要涨。否则唯一的结果就是走。巴萨主席懵逼了，你TM薪资已经宇宙第一了，还要涨。但没办法，...*

【薪酬】梅西：涨工资？巴萨：涨！hr：如何涨？

阿根廷晋级16强后，梅西告诉巴萨主席巴托梅乌，他要涨工资，否则就转会。苏牙听说后，也放下狠话，梅西涨，他也要涨。否则唯一的结果就是走。巴萨主席懵逼了，你TM薪资已经宇宙第一了，还要涨。但没办法，人家就是厉害，你不涨他就走。巴萨主席只得指示hr给梅西涨工资。预计，下赛季梅西又要涨工资了......如何涨，把这个难题留给巴萨的hr吧。因为我们自己的事还有一滩，哪有闲功夫去管别人的事情。

很多时候，公司很久没有做薪酬调整了，但突然有一段时间，公司出现了这些状况：老员工突然嚷着要走了。公司的离职率飙升了。所有的一切，都指向一个问题：再不涨工资，大家都要辞职了。老板急了，指示hr，这周内，要出台公司的薪酬调整方案。Hr懵逼了，从来没有做过薪酬调整，如何下手？那种感觉，就像一个烫手的香芋，急于吃却无从下口。更像一个妹子说跟你一起去吃饭，你却发现自己没带手机。没事，梅西的事是他的事，但你的事是我的事。

让我们一起来解决这个人力资源管理届的难题：如何做好公司的年度薪酬调整。年度薪酬调整是一件可以很复杂，也可以很简单的事情。如果你要复杂，你可能需要做岗位价值评估、薪酬调查、薪酬定位等，这涉及到一系列的专业技术，耗费大量的人力物力，总之，这不是你一个人就可以完成。如果你要简单，你可以忽略岗位价值评估等步骤，直接写一个方案，告诉老板，如何涨，凭什么涨，涨多少，然后老板审批后就可以执行。

前者复杂，但结果比较客观；后者简单，但专业度不高，恐都是拍脑袋的结果。有没有一种既客观，又有依据可循的年度薪酬调整方案呢？

有。今天，我们来聊聊，如何让年度薪酬调整既不会太复杂，又让老板觉得还比较专业。

年度薪酬调整方法

① 找出市场（同行业）各岗位层级薪酬的中位值

② 统计你公司各岗位层级薪酬的中位值（与市场数据同一统计口径）

③ 通过对比，计算各岗位层级的市场偏离度，并加以分析

④

根据市场偏离度，结合员工的绩效考核结果，制定薪酬调整比例

⑤

制定相关方案，确定薪酬调整表，报领导审批，执行

薪酬调整步骤

根据以上方法，我们需要做好以下事情：

一、做好薪酬调查

一个完整的薪酬调查过程应该包括以下几个步骤：明确薪酬调查的目的、内容和调查对象；确保职责一致性；选择基准工作；确定薪酬调查结果。

1.明确薪酬调查的目的、内容和调查对象

薪酬调查的目的一般包括以下4种：制定薪酬标准、调整薪酬水平、制定薪酬预算和控制人力成本。这4个目的侧重点虽然不同，但是都需要通过了解劳动力市场上某些职位的薪酬水平来实现的，只是由于目的不同，需要了解职位的多少不一样而已。如薪酬调查的目的是为某一职位制定薪酬标准和调整某一职位的薪酬水平，那么只需要对某一职位的市场的薪酬进行调查就可以了；如果薪酬调查的目标是制定薪酬预算或控制人力成本，那么可能需要对某些职位或企业中的所有职位进行薪酬调查。

2.确保职责一致性

同样的岗位名称，可能其工作内容在各个企业相差很大，或者其对该职位任职者的基本素质要求有很大的差异。如同样是“人事主管”，在有些企业可能主要从事后勤、行政等事务性工作，而在有些企业可能从事专业的人力资源工作。职责不同，薪资就不同。有些岗位虽然名称一样，但薪酬可能差距很大。所以在调查中，应该将其他企业所提供的职位描述和本企业相应的职位进行比较，只有当两者的重叠度到达70%以上时，才能够根据所调查职位的结果来确定本企业相应职位的薪酬水平。

3.选择基准工作

在薪酬调查中，确定好基准工作选择是十分重要的。你根据类似工作的典型市场工资水平来确定本企业的薪酬水平。基准工作具有如下4个基本特征：

（1）工作内容是大家熟知的、长期相对稳定的。

（2）是很多不同的员工都从事的工作。

（3）代表公司被评价的一系列的工作。

（4）被劳动力市场广泛采用来确定工资水平。

为什么需要基准工作呢？因为这样可以省去你很多时间和精力去做调查！如果你能够把本企业的每个工作都和薪酬调查中的工作相对应，那当然是很理想的。但在现实中，一一对应是很难实现的，主要有两个原因，第一，大公司或企业可能会有成千上万独特工作，要去一一对应会是可怕的任务，既浪费时间又昂贵；第二，人力资源专业人员很难在薪酬调查中找到和本公司或企业的工作完全一样的工作，为了适应新的具体环境，公司会对工作职责和范围进行不断调整。美国伊利诺伊大学香槟分校劳动与雇佣关系学院副院长约瑟夫·J·马尔托奇奥为此目的制作了一张评分调查表。如下表。为了降低调查人个人偏见的影响，员工和主管应分别填写调查问卷，评分的差异可以通过讨论来调整。

公司工作和基准工作的比较表

员工：把你的工作和基准工作进行比较

主管：把你的员工的工作和基准工作进行比较

调整工资

专业（在最准确的叙述后面打钩）

我（的员工）的工作比基准工作要求的专业高很多

□

+4%

我（的员工）的工作比基准工作要求的专业高一些

□

+2%

我（的员工）的工作比基准工作要求的专业一样

□

0%

我（的员工）的工作比基准工作要求的专业低一些

□

-2%

我（的员工）的工作比基准工作要求的专业低很多

□

-4%

付出程度（在最准确的叙述后面打钩）

我（的员工）的工作比基准工作要求的付出程度高很多

□

+2%

我（的员工）的工作比基准工作要求的付出程度高一些

□

+1%

我（的员工）的工作比基准工作要求的付出程度一样

□

0%

我（的员工）的工作比基准工作要求的付出程度低一些

□

-1%

我（的员工）的工作比基准工作要求的付出程度低很多

□

-2%

责任（在最准确的叙述后面打钩）

我（的员工）的工作比基准工作要求的责任高很多

□

+4%

我（的员工）的工作比基准工作要求的责任高一些

□

+2%

我（的员工）的工作比基准工作要求的责任一样

□

0%

我（的员工）的工作比基准工作要求的责任低一些

□

-2%

我（的员工）的工作比基准工作要求的责任低很多

□

-4%

工资调整的计算方法：把三个打钩的项目的百分比相加，结果很可能在10%和-10%

之间。

工资的调整，例如，0%意味工资不需要调整；+3%意味工资应该增加3%，-3%意味工资应该降低3%。

4.确定薪酬调查结果

薪酬调查是一项大工程，为了保证效果同时可行，我建议大家可以采用4种方法获取薪酬调查结果。第一是参考当地政府发布的地区年度薪资水平报告；第二是与招聘网站合作，获取某些岗位的薪酬水平状况；第三是购买专业机构的薪酬报告；第四是通过电话或者面试的方式，了解意向企业的薪酬状况。

下表是软件工程师岗位的薪酬调查原始数据。

深圳市工程师工资的薪酬调查的原始数据

公司

职位名称

2024年年薪（元）

一级工程师

104000

一级工程师

104000

一级工程师

104000

二级工程师

156000

二级工程师

164000

二级工程师

164000

三级工程师

286000

三级工程师

286000

一级工程师

104000

一级工程师

104000

二级工程师

156000

三级工程师

260000

一级工程师

96000

二级工程师

117000

三级工程师

221000

一级工程师

96000

一级工程师

96000

三级工程师

221000

一级工程师

130000

一级工程师

130000

一级工程师

130000

二级工程师

156000

二级工程师

156000

二级工程师

117000

三级工程师

221000

一级工程师

130000

二级工程师

156000

三级工程师

286000

三级工程师

286000

三级工程师

221000

一级工程师

117000

一级工程师

117000

二级工程师

117000

二级工程师

156000

三级工程师

221000

二、了解中心趋势

中心趋势是描述一组数据集中在一个中点周围，或以一点为中心的状态。中心趋势常用算术平均数（通常称为平均数）和中位数来表示。

算术平均数是所有观测数值之和除以样本数。在上面的薪酬调查中，工程师的平均年薪是35个人的年薪总值（5686000元）除以35，其平均年薪是162457元。我们可以通过平均数了解工程师的现行市场平均工资水平。

中位数是指把所有的数据从小到大排列位于数据正中间的数据，如果数据的数量是奇数，排列在正中间的那个数据就是中位数，如上面的调查数据就是奇数，中位数是130000元。如果是偶数，中位数就是两个居中数据的算术平均值。

我们可以用以上的方法，算出同行业岗位和公司岗位的薪酬中位数。

三、计算公司岗位薪酬与市场的偏离度

假如公司的岗位薪酬中位数是108000，那公司岗位薪酬与市场的偏离度是（130000-108000）/130000=16.9%。也就是说，公司该岗位的薪酬需增加16.9%才能赶上同行业的水平。但这个数据只能作为参考。因为公司年度薪酬调整，还涉及到公司的薪酬定位，人员绩效等情况。

四、薪酬定位

企业的薪酬定位可以有四种策略：一是市场领先型薪酬定位；二是市场滞后型薪酬定位；三是市场跟随型薪酬定位；四是混合型的薪酬定位。

采用市场领先型的薪酬定位的公司给员工的报酬高于市场的大多数的竞争者，从而使公司更具有竞争力，能够吸引和留住更多的人才。采用市场滞后型的薪酬定位的公司给员工的报酬低于其他竞争者，同样也使公司具有竞争力，但可能会流失一些优秀人才。采取市场跟随型的薪酬定位的公司紧跟市场典型的薪酬线，是根据市场的工资水平来确定本公司的薪酬。采用混合型薪酬定位的公司可能会分析对不同的职务或职位采用前三种薪酬定位策略。

大部分的公司都会采取混合型的薪酬定位。

如：针对高层岗位，一般高层岗位对公司的影响重大，公司对岗位的要求很高，人才市场紧缺，很难找到合适的人才,公司需要重点保留和激励的人才，市场定薪原则是高风险，高回报。所以薪酬定位一般是90P。

针对中层岗位或者技术岗位及部分关键岗位，市场较为稀缺，公司需要吸引和保留这些人才，可以采用领先型薪酬策略。所以薪酬定位一般是目标市场的7P。

针对一些职能岗位等，一般可以采取跟随策略，一般定位在40P-50P。

五、年度绩效结果与薪酬调整

了解公司薪酬在市场中的定位情况，是为了保证薪酬对外具有竞争力。但为了保证内部公平，同时发挥薪酬的激励作用，我们还需要把薪酬的调整与年度绩效考核结果挂钩。

绩效结果

A

B

C

D

年度个人绩效系数

1.2

1.0

0.8

0.5

工资调整

工资上浮15%

有机会上浮8%

不涨薪或降薪

不涨薪或降薪

六、确定薪酬调整比例

根据本案例，如果公司要做到对外有竞争力，那么工程师薪资调整比例至少应为16.9%，在这个基础上，还可以根据绩效考核结果，适当调整薪酬调整比例。

七、制定方案，报领导审批

各岗位的薪酬调整比例出来后，就可以制定薪酬调整方案，报领导审批了.如果你能把以上的步骤都做全，那薪酬调整就可以说是既有依据，又显得比较专业了。以上内容，只给步骤，你还需要根据自身企业的实际情况来进行一些调整。

写完这篇文章，发现我喜欢的巴西队也晋级了。内马尔估计下赛季也要涨工资了吧。

好了，生活除了眼前的苟且，还有诗和远方。让我们暂时放下涨工资的烦恼，来猜猜这届世界杯冠军是哪一个。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！