IT 行业薪酬变化与个人能力匹配

朱英杭

摘 要 随着全球技术的进步, 信息技术正在迅速发展, 在 21 世纪, 信息技术无处不在, 与人们的生活息 息相关。没有信息技术就不能再生活和工作。在研发人员方面,该行业的企业正在蓬勃发展,竞争日益激 烈。如何吸引和留住更多的高级研究人员进行研发,这是企业人力资源管理最重要的任务之一。提升薪酬 是一种最直接和有效的激励研发人员的方式,本文所使用的方法主要包括标准分析方法、问卷分析方法和 分层分析方法。文献综述的具体分析;共制定了三个问卷调查表:薪酬满意度和公司研发人员的能力的研 发中心工作人员的分析。分别用来分析研发人员的薪酬状况、问题及研发人员胜任素质模型要素提取及模 型验证。本文首先介绍了研发人员的技能和薪酬,然后概述了国内外在高质量薪酬领域的发展和正在进行 的研究。其次,上海地区 IT 公司的研发人员对当前工资结构和员工满意度进行了汇总表分析;最后,对于 A 公司,公司研发人员的技能是根据公司的实际情况、资格模式和基本工资来确定的。技能质量模型的构 建阶段首先明确地包括共享结果、选择用于分析、获取和分析质量数据的样本、模型的构建及其验证。最 后,企业研发人员的资格模式包括以下15个要素:能力、学习能力、创新能力、逻辑思维能力、解决问题 的能力、团队合作能力、沟通能力、决策能力、耐力、积极主动、责任、对工作的态度、诚实和正直、奉 献精神和职业道德。验证模型是有效的。职业资格是在模型开发后开发的,资格是通过直接链接转移到工 资的。职业资格的价格因公司而异。最后,它分析和总结了在实际应用技能方面出现的问题。这篇文章启 发并帮助设计了该行业企业研发人员的薪酬制度。这份文件是不够的,因为它仅限于这项研究,基本工资 已经确定,没有其他奖金和福利,因此需要进一步研究完善。

关键词: 基本薪酬; IT 企业; 研发人员; 胜任素质

1、IT 企业研发人员薪酬模式现状

经过调查研究,目前 IT 企业中研发人员的薪酬模式大概有以下几种:

(1) 基于能力的薪酬模式

以技能为基础的薪酬模式是以员工的技能为基础的,员工根据自己的技能和相关技能获得报酬。 实际上,每个企业都有自己的关键能力,这是必要的,而且没有统一的标准来承认员工的能力。 这种薪酬模式符合企业所需要的基本技能,这些技能是面向提高员工技能的;缺乏对雇员同时获得但没有在公司一级评价的技能的承认,往往导致技能得不到适当报酬的情况,等等。

(2) 基于职位的薪酬模式

这种薪酬模式是根据雇员在企业中的地位而定的水平,其薪酬是根据企业中职位的重要性而定的,同一级别的职位的薪酬是相等的。这种薪酬模式的应用相对复杂,一方面体现了内部公平、简单和直觉。但另一方面,对企业的重要性,客观确定的立场之间的关系更加困难,工资晋升和通过任命,而在很大程度上取决于平板倾向于企业 IT 组织,这些组织可以提供促进岗位有限,以便员工对职位的恶性竞争,而不是个别工人的成长。

(3) 基于绩效的薪酬模式

这种基于工人表现的工资模式是根据他们的表现和表现进行调整的,这样工人创造的价值就可以得到相应的奖励。这一目标明确体现了企业薪酬公平和自我表达,但这种薪酬模式适合容易储存起来,和工作绩效的评价体现了短期回报,而 IT 研发

人员的工作表现在短期内难以衡量, 所以体现和基于结果的工资一般项目和发放年终奖奖项

(4) 基于年功的薪酬模式

这种工资模式起源于 20 世纪 50 年代的日本,在那里,工资随着工人的年龄和资历而增加。这种模式的基础是这样一种假设,即有长期工作经验的工人有更多的工作经验,他们的效率和表现比工作时间短的工人更好。这种注重员工资格和水平的薪酬模式,更有利于年长员工,也更有利于企业研发员工的忠诚度。由于企业知识的技术更新速度很快,研发人员的年龄一般较年轻,这种薪酬模式显然不适用于 IT 公司的研发人员。

(5) 基于市场价值的薪酬模式

以市场价值为基础的薪酬模式是一种模式,在这种模式中,区域和部门工资调查的结果决定了雇员的具体薪酬水平。实践往往采取谈判的形式,社会伙伴在平等和自愿的基础上就薪酬问题进行谈判。薪酬,取决于市场价值和个人的交易水平,有助于吸引和保持一定数量的关键人才,但内部往往是不公平的,其结果是,工人的工资差别太和工作相比往往会以不同的方式支付。

(6) 基于胜任素质的薪酬模式

这种薪酬模式根据员工的知识、技能、态度和动机、自我意识等隐性特征来确定员工的薪酬水平,详见表 1。这种薪酬模式适用于扁平化的组织,有利于提高员工的整体素质,吸引和留住核心人才,但技术含量高,成本高;此外,我国以能力为基础的薪酬模式目前还处于理论和不成熟的阶段,实际应用还处于起步阶段,需要进一步研究和应用。

表 1 胜任素质工资转换表

薪酬等级	胜任素质	胜任素质	胜任素质
	点数	定价	工资(单
			位:元)
A1	590		7080
A2	630		7560
A3	670	S1=12	8040
A4	710		8520
A5	750		9000
B1	780		13260
B2	810		13770

В3	840	S2=17	14280
B4	870		14790
В5	900		15300

2、结论:

工资作为激励员工的主要和最直接的手段,是企业人力资源管理最重要的任务之一。以能力为基础的薪酬模式,结合能力和薪酬,侧重于个人能力的发展和提高,从而侧重于企业的基本竞争力。与此同时,它可以帮助促进商业战略的实施,加强团队合作,吸引和留住人才。但它不适合所有的公司和工作,它有一定的应用领域和一定的应用条件,例如公司有一定的经济实力、人力资源管理制度、以技能为基础的组织文化等。企业应根据实际情况共同考虑是否采用这种薪酬模式。IT公司的研发人员的工作往往是创新的,需要不断的学习来提高他们的技能。

参考文献

【1】Clarkson. A Stakeholder Framework for Analyzing and Evaluating Corporate Social

Performance[J]. The Academy of Management Review, 1995(1): 11-12.

【2】 Jeffrey M Bacidore, John A Boquist, Todd T Milbourm, et al. The Search for The Best

Financial Performance Measure[J]. Financial Analysis, 1997(5): 33—35.

【3】 Ballantine, John W. Using Labor Market Information to Evaluate Industrial

Performance[J].

Journal of Economic Issues, 1983, 65—66.

- 【4】钱洪娟. 高新技术企业知识型员工激励 策略研究阴. 中国市场,2010(40):35.
- 【5】彭祖赠,孙韫玉.模糊数学及其应用 【M].武汉:武汉大学出版社,2004.参考文献
- 【5】吴育华,杜纲.管理科学基【M】.天津: 天津大学出版社,2005.