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。

1. 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。

1. 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

1. 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。

1. 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。

1. 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 | 胜任素质点数 | 胜任素质定价 | 胜任素质工资（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 |
| B3 | 840 | S2=17 | 14280 |
| B4 | 870 |  | 14790 |
| B5 | 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 a1．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．