



## 人力资源经理案例：科技公司如何调整技术人员薪酬

某公司是初创期的高新技术企业，公司的工资向核心技术人员倾斜。尽管公司的成本管控的压力比较大，但是为了达到留住核心骨干技术员工的目的，每年的3月份都会进行核心员工的工资调整。技术人员的工资由基本工资，绩效工资，年终奖三部分组成。公司薪资调整的主要依据有以下两个方面；(1)个人的职位的调整(晋升/降职)，技术人员到了管理岗位，薪资必然会提高。(2)个人去年的绩效成绩等级，去年季度绩效考核成绩三个A以上，薪资必然会提高。公司每年度技术人员薪酬调整比例占全部技术人员的10%。很多技术人员发现，即使自己很努力，也很难升职和调薪，所以每年都有一部分技术骨干离职。请结合本案例分析，公司技术人员调薪的问题，有什么改善的办法。

知识点：薪酬调整，是公司薪资体系的重要组成部分。公司的薪酬调整一般分两种，普调，主要是考虑公司工资滞后于市场，或者社会的物价因素。部分调整，主要考虑对部分核心的优秀员工工资的调整，主要是基于个人能力和绩效考核。薪酬调整，主要与员工的岗位变更，胜任能力变化，工作绩效水干等相关。技术人员工作以新产品开发，项目的开发为核心，具有技术领先性，结果显性化的特点，所以要重点考虑激励的及时性和针对性。

案例解析：本案例中，公司调薪主要依据(1)技术人员岗位的变化，成为管理人员，公司会调薪。说明公司没有建立技术人员的发展通道。(2)去年的季度绩效考核3个A以上，公司会调薪。说明公司能调薪的比例也不大。最后导致很多员工发现，很难升职和调薪有一部分优秀的员工离职。基于以上情况分析，公司应该1：设立不同的发展通道，确保大家都有提升空间和通道。技术人员在技术通道上发展也可以拿到管理人员相同的工资。2、针对性设立研发技术类人员的项目奖金，产品奖金，创新奖，专利奖等专项奖金。

保证公司有专项的技术奖金，鼓励员工创新，保持技术的领先性。3、由于公司是技术导向型企业，应加大调薪的人数比例和薪酬调整的幅度，让更多的人有调薪的机会和可能性。

