■ 电话:0575-84881818 传真:0575-84882377 邮箱：zcb@jgsteel.cn

逐梦千亿 从“薪”开始

精工钢构集团召开薪酬体系调整方案及年度调薪实施宣贯大会

本报讯 9月29日上午，方朝阳董事长主持召开集团薪酬体系调整方案及年度调薪实施宣贯大会。会议伊始，方董事长强调了薪酬体系调整及实施工作的重要性：本次集团薪酬体系调整涉及面广、政策敏感性高、与全体非计产员工的切身利益密切相关，并且方案发布后实施时间紧、任务重、工作量大，集团各级领导要高度重视并做好宣传工作。

会上，集团总裁助理、人力资源总监黄幼仙详细介绍了集团下发的《绍兴地区非计产薪酬福利体系调整方案》、《2021年调薪实施方案》及《制度及专业知识考试实施方案》，对本次薪酬体系的岗位等级体系、薪酬标准体系、能力体系调整方面及薪酬实施要点做了深入阐释。遵循“高薪酬、高绩效、高能力”的“三高”理念，本次薪酬体系标准平均调幅达36%，特别是基层岗位平均上调了47%，对全体奋斗前行的精工人而言都是重大利好消息。

薪酬体系调整包含哪些主要内容？

WHAT

一、岗位等级体系调整方面

- 16级岗位等级体系调整为20级岗位等级体系，满足公司发展需要；
- 对部分岗位等级体系作了调整，更好体现岗位外部竞争力及内部价值公平性。

二、薪酬标准体系调整方面

- 薪酬标准平均调幅达36%，特别是基层岗位平均上调了47%，为员工提供了足够的薪酬激励空间，为基层优秀员工引进的提供更大的吸引力；
- 薪酬标准对地区差异、单双休作息时间差异用薪酬系数作了明确的区别，确保内部公平性；
- 员工月薪比例作了较大幅度上调，除基层仍按13薪外，骨干层、核心层各级别月薪与原标准相比增幅平均达45%，以更好的满足员工日常所需，更符合外部市场及人才引进所需；
- 增加了基层员工“季度激励奖”，可通过“季度明星员工”评选方式激励基层有潜力的优秀员工并发现人才。

三、能力体系调整方面

- 明确了各岗位晋升、晋级、晋档能力要求：晋升要通过“专业知识考试+制度应知应会考试+评审与聘任”，晋级要通过“专业知识考试+制度应知会考试”，晋档要通过“制度应知应会考试”；
- 5级能力岗位调整为10级岗位能力等级，为员工提供了更多的岗位晋级机会。

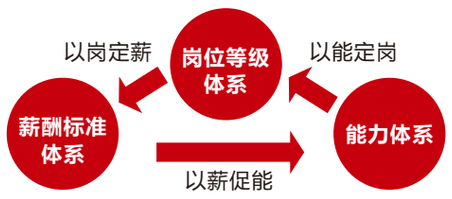
四、调薪实施方面

- 将原来的“绩效、能力”调薪方式调整为以“能力调薪”为主的调薪方式，将调薪与员工对公司制度、专业知识学习考试相挂钩，促进员工学习成长；
- 员工在晋升、晋级或晋档方面拥有更多的自主权与机会，采用考评聘相结合的方式，只要员工绩效符合条件就可申请晋升、晋级或晋档；
- 能力考试作为员工调薪基本条件，促进各级部门主管更好的重视员工的培训学习与成长，通过帮助员工成长实现员工薪酬激励；
- 年度调薪预算与公司上年度经营结果直接挂钩，激励全体员工共同为公司经营结果一起努力。

如何正确理解薪酬体系调整及实施的四个三者关系？

HOW

第一个三者关系：岗位等级体系、薪酬标准体系与能力体系。
岗位等级体系中将原来的岗位5级能力等级通过岗位的“正、负“将各岗位细化后调整为10个岗位能力等级；
能力体系中，原来只对应2级、3级、4级能力专业课程知识要求，没有对制度流程应知应会的要求，现在增加了这个要求。即“岗位-制度学习地图“，如财务总监岗位要学200多项的制度，也从一个方面反映了该岗位的重要性，大家也可通过制度学习多少反推下各岗位等级价值。



第二个三者关系：笔试、面试、聘用。
笔试、面试、聘用是员工晋升、晋级、晋档的三个关，只有通过相应的关员工才有可能晋升、晋级或晋档，即：
晋升：要通过岗位专业知识考试、任职资格评审及聘用；
晋级：要通过专业知识考试、制度流程应知应会考试；
晋档：要通过制度流程应知应会考试。

第三个三者关系：绩效、能力、态度。
绩效、能力、态度是调薪高低的主要因素，如绩效等级为A且通过制度流程考试的，最多只在本档内调薪，绩效为A+或A++的且通过相应考评的，可晋级或晋档，调薪幅度就会大，且在调薪时同时需兼顾员工的工作表现（态度）。

第四个三者关系：定级、定档、定薪。
定级、定档、定薪是调薪的三个步骤，本次调薪先就位就是先定级定档，其次才是调薪。

集团董事长兼总裁方朝阳总结讲话

会议最后，方朝阳董事长对本次薪酬方案调整及实施要求的意义作了重要总结讲话，他指出：

1、本次薪酬体系标准平均提高了36%，是基于外部调研及公司千亿发展目标确定的、是“三高”原则下的思想体现。各公司要学好、做好、用好，并要理解体系标准调整不是员工薪酬标准普调。

2、薪酬体系标准对基层、中层、高层分了不同的提升标准，基层标准提高幅度达47%，体现了“没有优秀的基层就没有优秀的中层，没有优秀的中层就难以选拔优秀的高层”理念，各公司建立薪酬体系标准时要理解这个逻辑与思想。

3、对员工而言，原本加薪只是自上而下，这次调整虽然增加了应知应会的要求，但员工只要努力学习、通过考试并且达到绩效要求，就可以自己申请调薪。让员工自主掌握命运，想进步自己说了算。

4、薪酬增减全凭个人本事，员工要加薪必须通过笔试、面试与聘用等环节考验，更要有能力、态度与绩效的综合评估。要加薪当然有难度，但公司倡导学习和上进。我们要以薪酬体系作为导向，让奋斗者更有机会。

5、对管理者而言，本次薪酬体系调整意味着管理者“激励更有手段、手中更有权力”，管理者帮助和激励员工成长发展的路径更加多样。

让精工成为优秀者平台，成为强者的战场。方朝阳董事长要求集团各级领导干部理解、掌握并实施好新的薪酬体系调整方案，要以“严、细、实”的作风和态度，将薪酬激励作用体现出来，将好事办好。

（长江精工 谭军飞）