

Cisco的薪酬与绩效评估 PDF转换可能丢失图片或格式，建议
阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/181/2021_2022_Cisco_E7_9A_84_E8_96_c101_181598.htm 在业界流传一个笑话是：Cisco的薪水太具有鼓励性，担心大家实现了个人经济目标，提早退休。薪资结构 Cisco的薪资结构由三部分构成：一部分为固定薪资，一部分是奖金，还有一部分是股票。因为在中国不能实现股票支付，所以Cisco在中国根据一定的比照方式用现金支付给员工。薪资的固定部分比奖金多，股票部分是最具诱惑的一部分，股票是按国际一致的标准，一年给员工兑现一次。Cisco的整体薪资水平就像Cisco的成长速度一样处于业界领导地位。为了保持领导地位，Cisco一年会做至少两次薪资调查，不断更新。Cisco薪水的原则是中间值偏上，奖金是上上，股票价值是上上上，加起来在业界的水平是上上。据说竞争者对Cisco比较敏感，因为Cisco的薪资水平非常有竞争力。Cisco在待遇和升职时不考虑学历，人力资源总监关迟很干脆地说："如果一个人毕业了10年或20年后，唯一能够对别人说的是他是名校毕业的，这样的人我没有兴趣。" Cisco的薪资标准主要跟职位有关系。薪资涨幅跟每个人的能力直接挂钩，业绩好会多涨，业绩平平涨得少。同样的工作，老员工可能涨的比例少，因为基数大。"薪水可以请人进来，薪水不足以让一个人不离开。所以最重要的是这个人进来之后的发展过程。包括有挑战的工作。但是Cisco有公平的竞争环境，充足的培训来鼓励员工。特色福利 Cisco有一个非常有特色的服务，就是紧急医疗帮助，在全球所有国家的员工都能共享这种服务。这个系统可以给员工提供一个全球全天候的安全

保障，员工可以获得一家全球医疗服务机构的24小时紧急服务。这些服务甚至超出了医疗范围，包括急病和社会不安因素、人身意外等构成的危险，员工所遇的任何问题都能够通过打同一个对方付费电话获得帮助，无论员工出差在什么地方，都能够获得全面支持。在硅谷，Cisco的一大片办公楼像竹笋般长出来，成为硅谷发展最快公司的一个象征。为了让员工安心工作，Cisco在硅谷买来很贵的地皮，在一般只用来盖写字楼的地方盖上了托儿所。为了给公司员工提供上班的便利，Cisco在办公室和员工住宅社区修了专用铁道。随时评估Cisco的个人收入和业绩紧密挂钩，而且评估不是一年一次，而是每周每月每季度都评。销售人员除了业绩评估外，还要做目标管理（MBO）。因为Cisco认为过程会导致你的结果。销售业绩评估每周做一次，而对客户满意度的调查全世界放在一起做。通过三个方面的评估，构成了个人业绩。Cisco每年的薪资调整计划根据年度薪资调整考核进行，整个公司制定的总体加薪比例是根据业绩和竞争性条件因素来制定的。分散评估的妙处 进入Cisco的员工接受评估的时间不一样，在Cisco有三个评估时间：4月、8月和10月，看员工进来的时间靠近哪个时间，他就在那个时间接受业绩评估。这样做还有一个好处，如果所有员工的评估工作一起做，人力资源部的工作量就很大，分开做可以在工作量和财务资金上都分散压力。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com