

外企薪酬架构大揭秘 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/229/2021_2022__E5_A4_96_E4_BC_81_E8_96_AA_E9_c108_229615.htm 竞争性的工资 一般的，在外企，都有非常明确的工资结构。公司会根据职位范围的大小、工作的复杂度等来确定工资的级别，工资的增长跟员工的业绩是紧密相连的。多数外企薪资的制订，是按照3P + 2M的原则，既实际业绩（Performance）、岗位职责（Position）、个人能力(People)，参照行业市场（Industry market）和人才市场(Talent market)而制订。 转贴于学生大求职站 <http://job.studa.com> 13个月的工资大部分外企，年底都是双薪，基本工资为13个月。年终奖年终视工作表现发放年终奖，年终奖金的多少，主要根据公司的绩效和每位员工的业绩来考核。工资提升另外，员工工作一段时间后，大多数外企都会进行工资的调整。不过，提升的速度和额度，视员工的业绩而定。如在GE，每个员工每年的工资增长都是与他的业绩分数紧密相连的，业绩分数越高，增长比例就越高，而且增长工资的周期就越短。在欧莱雅，有一个“全球利润共享计划”，公司将根据去年主要指标的完成情况及盈利状况，拿出一定比例的利润来提高员工福利。完善的福利计划 为了吸引、激励和留住人才，除了富有竞争力的工资之外，完善的福利计划，也是外企重要的人力资源战略。如多数外企会提供补充养老保险、车贴、房贴，驻外工作津贴等优厚的待遇。有的外企，更是推出“家属参观日”等精神福利措施。比如，在汉高，公司会根据员工的具体表现提供各种福利，像员工住宅、膳食补助金、圣诞节奖金、信用磁

卡等。补充社会保险这是多数外企普遍采用的福利计划，除了基本的社会保险外，公司还会为员工购买商业保险。比如，商业的医疗保险等，以保证员工最大的社会福利。像欧莱雅，除了按照国家的规定缴纳社会保险外，还给员工及员工的子女购买额外的医疗保险。出国培训对优秀的员工，送到国外的总部培训或参与重要项目，也是对员工的重要福利之一。如欧莱雅，会根据员工的发展，设计全面的个性化培训计划。员工期权这是外企针对优秀的员工推出的一项福利计划。如在渣打，推出了股票期权计划；在联想，给达到一定级别的员工期权，大约80%的联想员工拥有公司期权。多项奖项对工作突出的员工，许多外企还设置各式各样的奖项，作为员工激励的重要方面，如客户服务奖、创新精神奖等，这也是福利计划的一种，如联邦快递推出的“紫色承诺奖”，是授予提供出色客户支持、在提供客户服务时积极主动、为加强客户和社区关系表现出无私行为的员工。渣打银行则推出了员工年资奖和特殊贡献奖。各种补贴对一些高层管理人员，许多外企还设立了额外的员工福利和保留计划，如车贴、房贴等各种补贴。另外，生日蛋糕、过节费、疾病探视等各种“以人为本”的福利补贴，以关心员工的日常生活为主，也是外企惯用的吸引和留住人才的方法。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