

HR修炼秘笈·提升你的段位



管理手记

——人力资源经理是
怎么做薪酬管理的



YZLI0890200910



- 精心组织的话题，解析人力资源经理经常见到的薪酬问题
- 透视职场的真实案例，挑战你的IQ和EQ
- HR九段扛鼎之作，有趣、耐读、有收益



清华大学出版社

管理手记

— 人力资源经理是 怎么做薪酬管理的

米雅 著



YZLI0890200910

清华大学出版社
北京

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签，无标签者不得销售。

版权所有，侵权必究。侵权举报电话：010-62782989 13701121933

图书在版编目(CIP)数据

管理手记：人力资源经理是怎么做薪酬管理的/米雅著. - 北京：清华大学出版社，2013
ISBN 978-7-302-32000-5

I. ①管… II. ①米… III. ①人力资源管理 IV. ①F241

中国版本图书馆CIP数据核字(2013)第078251号

责任编辑：夏非彼

封面设计：王翔

责任校对：闫秀华

责任印制：宋林

出版发行：清华大学出版社

网 址：<http://www.tup.com.cn>, <http://www.wqbook.com>

地 址：北京清华大学学研大厦A座 邮 编：100084

社总机：010-62770175 邮 购：010-62786544

投稿与读者服务：010-62776969, c-service@tup.tsinghua.edu.cn

质 量 反 馈：010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

印 装 者：三河市金元印装有限公司

经 销：全国新华书店

开 本：170mm×240mm 印 张：18.5 字 数：414千字

版 次：2013年7月第1版 印 次：2013年7月第1次印刷

印 数：1~5000

定 价：49.00元

产品编号：053558-01

序 Preface

亲爱的读者，你好。

感谢你翻开这本书，感谢你在百忙之中，抽出宝贵的时间，阅读这本书。在这里，我想对这本书做三点特别的说明：

首先，有关这本书的属性界定。

这是一本讲薪酬执行的书。确切地说，这是一本讲如何执行宽带薪酬体系的书。在这本书里，我一共写了 15 个事件，它们分别和薪酬标准、薪酬算法、薪酬预算、薪酬成本、定薪、调薪，以及薪酬沟通有关。我讲的是如何分析和处理这些事件，或者如何解决这些事件引发的矛盾。我的方法不见得是最好的，也不见得就完全正确，在此写出来，仅作为一种解决思路，代表我个人的观点，供读者参考。假使读者从这些事件中借鉴到了经验，或者吸取了教训，我都会由衷地感到高兴。

这不是一本讲薪酬设计的书。在这本书中，我虽然也提了一些和薪酬设计有关的算法规则，但基本都是点到为止，并没有做深入的讨论。和薪酬设计密切相关的薪酬模型选型、岗位价值链构建、核心算法逻辑推导、薪酬体系验证，乃至和薪酬体系配套的福利体系和薪酬管理制度设计则基本没有提到。这并非是作者藏私，而是因为薪酬设计领域，我还没有形成一套完整的方法论，无法做到知其然知其所以然，此种情况之下，贸然地挑起话题，暴露自己无知是小，误导了读者才是大。

其次，有关这本书的读者群界定。

对 HR 方向的从业者来说，这是一本讲薪酬实务的书。在人力资源领域工作三年左右的同行，或者在薪酬领域有一定工作经历的同行，阅读这本书应会带给你更多的启发。

对非 HR 方向的从业者来说，这是一本讲某 HR 如何分析和处理员工调薪需求，如何为员工定薪的书。那些希望通过勤恳踏实地工作实现涨薪的从业者，如果想要知道 HR 在为他们设计调薪/定薪方案时使用的判断规则是怎样的，也完全可以尝试阅读一下这本书。



人力资源经理是怎么做薪酬管理的

最后，提一个有关“老实”的问题。

在阅读本书所列举的 15 个事件的过程中，细心的读者不难发现，“老实”这个词出现的频率是相对较高的，不管是我，还是我的沟通对象，都会使用。现在我的问题是：在薪酬这一充满了博弈和行为分析的领域，这意味着什么？^_^

我的邮箱是：mayeluo@qq.com，期待你的来信。

衷心感谢。

米雅

2013 年 3 月

目 录 Contents

01. 实习生薪酬调整	1
02. 绩效算法	12
03. 定薪	35
04. 薪酬体系调整	52
05. 汝之蜜糖，人之砒霜	69
06. 鸟笼逻辑	90
07. 狼羊之争	106
08. 薪酬即沟通	128
09. 调薪流程	146
10. 考勤核算	169
11. 囚徒困境	192
12. 铜锣秀	215
13. 弄巧成拙	240
14. 宽容	252
15. 水至清则无鱼	275



01. 实习生薪酬调整

1723年，在中国，康熙皇帝第四个儿子胤禛45岁，这一年，他改年号雍正，雍正王朝开始了。也是在这一年，住在皇宫里的意大利画家郎世宁，画了一幅《聚瑞图》，作为一个职业的书画外行，我能告诉读者的是，这图里边有一个圆颈大肚皮的青色瓷瓶，插着蒲草叶、牡丹花和麦穗，以及两个莲蓬。专业人士告诉我说，这幅画里边用的是中国的颜料和技法，但是却有西洋画的立体感，花卉和瓷瓶都有光源反光的描绘，只不过减缓了对比，显示出一种温和的西洋画风。

同一年，远在欧洲的苏格兰，法夫郡的寇克卡迪，一个小男孩呱呱坠地了，他的父亲是律师，也是苏格兰的军法官，还是寇克卡迪的海关监督，只是很可惜，因为某种原因，这位父亲在小男孩出生之前几个月，去世了。小男孩的母亲是法夫郡斯特拉森德利的大地主约翰·道格拉斯的女儿，为了纪念死去的丈夫，小男孩的母亲用丈夫的名字命名了小男孩，这个小男孩因此叫做亚当·斯密。

五十年后，亚当·斯密写了一本书，叫做《国富论》，书写成，他又花了三年的时间来润色，最终在1776年，《国富论》正式出版，那一年，为了这本书，英国震撼了，欧洲疯狂了，美洲沸腾了，亚当·斯密被尊崇为现代经济学之父，自由企业的守护神。

从我上大学开始，就不断有人给我推荐，各种各样的课，宏观经济学，微观经济学，马克思主义哲学，国民经济管理，西方经济史，《国富论》都是位列第一的参考书。这情形，就仿佛有一只看不见的手，在操控所有教授们的思想，但凡



是和经济沾点边的科目，无一例外，都要求学生读一读《国富论》，就连教历史的教授也都告诉我说，如果读一读亚当·斯密的《国富论》，你会发现历史多么的美（我后来读了《国富论》，但没因此发现历史的美，我发现历史的美，是读二十五史以后）。

尽管如此，我却始终提不起兴趣去看这本《国富论》，我喜欢简明扼要并且可以通过逻辑来解释的事物，经济这个东西，对我来说，太抽象，太复杂，太多不可解释的混沌，我理解不来，也无法欣赏。

很多年之后，我又进了学堂，重新读书，专业从法律转向了人力资源，某一天，我开始学习薪酬管理，老师讲到一个地方，说亚当·斯密在《国富论》中，曾经对工资理论做过非常精辟的论述。

那时候我真是想仰天长叹，亚当·斯密啊，你究竟是个什么样的天才人物啊，一本《国富论》把经济、历史、哲学一网打尽也就算了，居然连人力资源都不放过。

为了瞻仰大师的风采，回避了十二年之后，我终于还是去图书馆，把《国富论》借出来，囫囵吞枣的看了一遍。

在《国富论》里边，亚当·斯密提出了一种分配理论，他认为，尽管雇主拥有抑低工资的力量，工资仍有其最低水平，此最低水平要保证劳动者能够维持基本生活，而，如果社会工人需求量增加或工资基金提高，那么，实际工资将高于最低水平。此外，一国国富、资本或所得增加，也将促使工资上涨，但是，资本增加虽然可促使工资上涨，却会使利润下降，所以，从这个角度来说，雇主不可能无休止的增加工资。

我看到这一段，简直惊为天籟之音，立刻原封不动的摘抄下来，恭恭敬敬的送去给铁幕先生看。铁幕先生看完之后，回复了我两个字：so what?

铁幕先生是我的上级，分管人力的副总，因为终年一张面无表情的脸，所以被称之为铁幕。

班委组织的送中秋，迎国庆，欢天欢喜地斗地主等假期活动结束后以后，二年级的课程就正式开始了。而当学校开始上课的时候，就意味着，校招开始了，于



是我平时就在学校里装大尾巴狼招聘学生去做实习生，周末就摘了大尾巴老老实实去学校上课当学生。

这一年的校招做的格外的不顺畅，在几所院校看中的人，资质都不错，但是人家一听说我们实习工资只有六百块，实习期最长还可能六个月，基本都不乐意来了。在连续谈崩了三个人之后，我忍不住了，给铁幕先生打电话，问他能不能适当调高实习生工资。

铁幕先生说，调那个干嘛？实习生是来干什么的，是来学习的，给他工资就不错了，还想要高工资，他干嘛不去抢？！

我无言以对，跟我一起去招聘的陈总说，DK，你得当面跟铁幕讨论才行，这个问题，电话里边讲不清楚。

陈总是分管营销中心的副总。

我想想也对，于是提前一天结束招聘，回到公司，准备跟铁幕先生好好讨论下实习生的工资问题。

我对铁幕先生说，这个问题确实很严重，陈总和余总看中的几个人，都是因为我们实习期的工资开的太低了，不肯来。

余总是公司技术总监。

铁幕先生说，遇到这种情况，你要反省啊。首先，你的招聘宣讲是不是不够力，其次，你征募的目标人群是不是不对？你出发之前我就反复跟你讲过多次了，你这个招聘宣讲材料做的太书面太流于形式，不够贴近年轻人不够有吸引力，你总是不听，还有，不要去找一类院校年级排名前二十名的，那些人都好高骛远，不会留在我们这种公司，你要去找年级排名居中的人，踏踏实实，又肯干又卖力。

我无可奈何的说道，老板，真不是招聘宣讲不够力的问题，我们宣讲吸引了好多人气，也真的没有专门去找年级排名靠前的那些人，那些都被大公司直接圈走了，我们找的就是你说的那些中中平平的，踏实肯干的人。

铁幕先生说，胡说，如果是这样的人怎么会不肯来？

我说，因为实习工资太低了。

铁幕先生说，这个理由，我一开始就告诉你了，不成立。



我和铁幕先生据理力争了半天，始终还是无法说服他。但是这个问题势必要解决，不然今年的实习生招聘计划是无论如何也完成不了的。我说，老板，我们这个600块的实习津贴，还是五年前定下来的，五年来，就是一年涨五十，今年也应该是850了。

铁幕先生说，凭什么要涨？你那个五十又是哪里来的根据？

我苦口婆心的说，人家亚当·斯密都说了，尽管雇主有权利压低价格，但是工资是有一个最低标准的，人才市场每年都会公布毕业生的平均工资，要是低于这个平均工资，是会找不到人的。

铁幕先生说，你不用跟我讲亚当·斯密，我是学经济的，不需要你一个文科生来跟我科普经济常识，我承认劳动力有最低工资标准，问题的关键是，我现在招聘的不是全职员工，是实习生，什么叫实习生，就是到公司来观光旅游，顺便学技术的人，公司提供免费电脑，免费的教师供他们学习和增长见识，这已经是很了不得的事了，还要我给他们高工资，简直想都不要想！

我说，这些实习生将来迟早会变成全职员工的嘛。

铁幕先生说，对嘛，等他们变成全职员工，他们的工资自然就上去了，你上次不是还告诉，说我们应届毕业生的工资在本地区算是中等偏上的，有竞争力？你就把这一点反复跟他们强调，让他们不要一味的贪图眼前的小便宜，丢了大头。

我说，我都跟他们说了，人家就是不同意。

铁幕先生说，不同意你就继续说，找我有有什么用，我又不是招生办的，就算我是招生办的，我还能给你走后门把学生打包送给你？你那不是要我买卖人口嘛，真是的。

我气得笑出来，真想扑上去在他脸上踩一脚，就没见过这么恶劣的人。

回到办公室我就开始想，这个问题我要怎么解决？

我让负责招聘的小雪给拒绝我们的那几位实习生打电话，询问他们对实习期津贴的要求以及原因，另外又联系了收到的简历中看起来还不错的几个学生，详细了询问了他们对于实习期间的待遇要求以及原因，做妥这件事之后，我又查了本地的租房网，收集了一些信息，接着去找铁幕先生。



铁幕先生看见我进来，皱着眉头说道，干什么？不会又是来跟我扯实习生的事吧？

我说，对，我就是来跟你扯实习生的事，我跟你讲，我收集了一些信息，供你参考。

我们招收的实习生，都是周边几所大学的人，没有本地大学的，这意味着他们一旦决定来我们公司实习，就要自己解决食宿问题，虽然可以几个实习生挤在一起住，但是，一间带卫生间带小厨房的单身公寓最多也就住两个人，但是房租要1000元一个月，平摊下来每个人要500，如果跟人合租，只租一个房间，最少也要800，两个人平摊一人也要400，这还不包括水电费用。吃饭方面，就算他们天天吃盒饭，一天怎么也要30块，一个月要900块，上下班的公交费用，预100元几乎是不够的，加上日常开销，每个月怎么也要两三百吧，这样加起来，每个月最少也要1500才够花，600块简直连吃饭都不够。

铁幕先生说，DK，我发现了，你适合干的不是人力资源，是人道主义救援，你适合去慈善机构，专门做义工，你这么悲天悯人替学生着想，我真是太感动了。但是我请问你一句，我请你来干嘛的？我请你来，是让你用合适的价钱，给我找到合适的人，干活，创收，公司需要利润，你懂不懂？

我说，我懂，问题是利润都是人创造出来的，如果你提供的条件连人最基本的生活都保障不了，你凭什么留住人给你干活？

铁幕先生说，那是你的事，你得解决这个问题。

我一生气，说，巧妇难为无米之炊，我能力有限，只能帮你找出人，但是人家来不来，来了留不留，我没有办法，这些问题我解决不了，你另请高明吧。别的公司开出的实习工资都在800以上，还有人开1200的，钱都摆在那里，是人都会看会比较，换了我也不去600的公司，我们也不是什么大得不得了的公司，人家不来会睡不着觉。

铁幕先生不吭声。

我接着说，这个实习制度不改，我今年的实习生招聘计划基本是完成不了的，找不到足够的实习生，意味着七月份以后我们还要突击招聘毕业生，那时候还没



人力资源经理是怎么做薪酬管理的

找到工作的都是些什么资质，老板你要有个数儿，人员进来之后不好用，你不要怪我，八月份开始业务高峰期熟手不够用我会再招聘，但你不要说我失职没储备够毕业生，明年六七月份用人部门提今年招聘的毕业生没有几个是有潜质的，你不要说我眼光不好没挑对人。

铁幕先生看了我一眼，过了一会儿才说，你去出个方案，实习生的工资可以提，但是，达到 1500 是不可能的。

我呆了呆，倒没想到他会这么爽快就答应了，不过这当然是好事。

我回到办公室，找了小雪来，跟她商量，看要怎么做这个方案。

小雪做了很多年招聘，对实习生的心理较为了解，她说，DK，我倒有个想法，我们要不就设计个迭代方案，实习一段时间之后，就转为储备生，储备一段时间后，就直接转为正式员工，储备生的工资比实习生高，但是比试用期员工的工资又低一些，这样，只要我们平衡的好，公司是可以不必额外支出多少钱就把实习生的工资变相的提高了。

我一听这个方法好，就打算这么干了，然后我开始测数据。

以软件开发工程师这一岗位为例，假设一个实习生，在公司实习软件开发工程师岗位 6 个月，每月工资 600 元，则，到实习结束时，公司共支付总金额为 3600 元。

实习生拿到毕业生和学位证，到公司来正式开始试用，试用期为三个月，每月工资为转正工资的 80%，按照公司规定，应届毕业生入职软件开发工程师，标准薪为 3500 元，则其试用期工资为 $3500 \times 0.8 = 2800$ 元，三个月合计总额为 8400 元。

则一个实习生从实习到转正，公司总共支出金额为 $8400 + 3600 = 12000$ 元，花费 9 个月，收获为一个能正式上岗的应届毕业生。

如果引入储备生制度，规定：一个实习生实习三个月就转为储备生，储备三个月转为正式员工，实习生实习期间薪酬不变，仍然维持 600，实习三个月后转为储备生，薪酬为 1500，则公司总共支付的金额为： $600 \times 3 + 1500 \times 3 = 6300$ ，花费 6 个月，收获为一个能正式上岗的应届毕业生。

从薪酬的角度来说，引入储备生对薪酬成本调控是有优势的。

从招聘的角度来说，实习+储备+转正的组合套路也更有吸引力。



我把小雪的想法和数据试测结果拿去跟铁幕先生交流，铁幕先生说，看上去挺美，不知道能用不能用。

我心想，不管怎么样，肯定是比原来那个好用就是了。

这个想法得到铁幕先生的首肯，我于是着手开始做细化规范，这个是关键，细化规范做的不好，结果就会像铁幕先生说的一样，不是在做人力资源，而是在做人道救援。

首先需要解决一个问题，是不是所有的实习生都可以转为储备生？如果并非所有的实习生都可以转为储备生，就意味着实习期实习生内要有考核和选拔。从前通过面试进入公司的实习生，有长达六个月左右的实习期，足够用人部门作出判断，现在留给用人部门做判断的时间缩减了一半，要想达到预期的目的，就意味着要重新设计实习生的工作计划，并且要有绩效考核。

其次，储备生在储备期间，是否比照试用期员工安排工作并采用试用期员工考核办法？如果是的话，储备生就需要有一个固定的岗位，但是，实际上，很多实习生经过三个月的实习，最多只能算是熟悉公司软硬环境，他们适合什么岗位，短期之内是不太能看出来的，从这个角度来说，储备期内是不建议为储备生设定固定岗位的。

其三，如果公司同时存在上初级岗位的试用期员工和储备生（也就是说，公司同时征募了有经验但是能力不强的社招人员填充初级岗位），如何向储备生解释，试用期员工薪酬比他们高的问题（公司初级软件开发工程师试用期薪酬 3040，储备期只有 1500）。

我叫上小雪，找了陆总、陈总和余总来，跟他们讨论这些问题。

陆总是公司分管运营的副总。

陆总说，实习生的工作计划和绩效考核都可以调整，不过，人力资源要给一个建议，比照什么标准来调整；储备生的岗位问题，我还是建议要安排个岗位，不然的话，没办法做连续性的工作计划，也就没办法做评估。至于储备期间工资比其他试用期低的问题，有一个理由可以说，那就是试用期员工都是持证试用，有学历证和毕业证，储备生没有学历证和毕业证，不能算正式用工，所以，薪酬



会低，作为弥补，我建议人力资源设计一个储备期工时奖金算法，对工作量完成较多，表现优秀的储备生，也像正式员工那样，给予一定的绩效激励，用以弥补试用期薪酬和储备期薪酬之间的差距，同时，这也是试用期员工没有的待遇，可以平衡储备生的心态问题。

陈总说，陆总说我的基本都同意，但是我还有一个问题，是DK你没有提出来的，我这里经常都会有客户跟我讲，要求安排个把实习生进来公司，走个过场，拿个实习证明，当然也有想在公司真材实料学点东西的，不过这些人，多数情况下，是不用面试就进来的，那也是没办法的事，抹不开面子，他们到时候怎么处理？

余总说，陈总你这个问题真是提到我心坎儿上了，你上个月弄进来那个实习生，真是折腾死我，那小孩儿，又懒又笨，天天迟早早退，给他安排的活儿就是一次是全须儿全尾儿的干完过的，还动不动就玩失踪，影响很坏，我还不好意思说他什么。你说照DK的做法，以后我们三个月就要把实习生给评估出来，实习期间的工作安排和绩效考核肯定都会比以前要严格的多，到时候我是给这小孩儿上套路还是不上套路啊，上套路吧他肯定吃不消，没几下就歇菜了，歇菜本来也没什么，关键是不能轰他走，那就是个大麻烦；不上套路吧，我要么让他自生自灭，要么就得专门给他开小灶，不管哪种，我都得控住他不影响其他人，那都是很费神的事。我也不是要抱怨，陈总你有难处我也理解，就是把这个问题提出来的，大家探讨下，看看有什么解决方案没有。

陆总说，还有，实习期考核不合格的怎么弄，提前结束实习期吗，还是等实习期满学生自己走？实习期的考核谁来做，周考还是月考？有些实习生是慢热型的，三个月够他发挥潜力吗？

小雪说道，怎么问题这么多，要不我们还是算了吧，按以前的制度走。

我说，这取决于你，如果你觉得按以前的制度走能把实习生招满，我也没意见。

小雪赶紧说，那还是改制度吧。

我把陆总和陈总提的问题逐个的清理出来，想了想，说，要不这样，我们从源头开始来清理实习生管理。

首先，实习生入职，不管是什么来历，统一都要面试，没有面试记录，不能



进公司实习，只不过，面试的时候，如果是客户介绍进来的，适当的放水是可以接受的。

这时余总说道，这个我同意，不过我有个要求，放水进来的，尽量不要安排去软件开发部，我那里都是苦力活儿，娇滴滴的大姑娘小伙子干不了，我任务又排的满，分不出人手来个陪他们养蘑菇。

陆总说，我这里也是。

小雪说，那放哪儿？

余总和陆总齐声说，营销中心。

陈总气得笑出来，说，总不能全都堆在我营销中心吧，我这儿又不是幼儿园。

我说，这样，软件实施部，运维部，商务部，放水的进这三个部门应该是妥当的。计算机相关专业的，就放软件实施部和运维部，跟实施工程师跑现场，或者接听客户电话处理一些简单的远程问题，非计算机相关专业的，就放商务部做电话客服，或者跟销售经理去拜访客户，做访谈记录。如果是人文学科，比如说中文或者外语的，就放行政部当见习文员，或者来人力资源给我整理档案。

陈总说，这个靠谱。

陆总说，你这个安排也可以，我还有个问题，实习生跟着实施人员外出跑客户，算不算补贴给他们，差旅费用报销不报销？我们实施人员和运维工程师去客户现场，每天都是有补贴的，每个月还有交通补贴，运维工程师另外还有通讯补贴。

我想了想，说，实习生没有补贴，不过，实报实销车马费，打车费用不算。实际上，现在实施人员和运维工程师去客户那里，很多时候都有公司车送过去，我觉得他们车马费都不用报销的，因为基本不会发生。

陈总说，DK 你这铁公鸡。

我说，有关实习生实习期间的工作安排和考核，由用人部门自己决定，我个人的建议是，实习期间的工作安排，以发现实习生能干什么为主要目的，尽量不要以让对方完成一定工作任务为目的，基于这一点考虑，我比较建议各用人部门出一个本部门的实习生培训和工作安排方案，列明实习生需要接受哪些培训，完成哪些工作，谁负责实施和考核，这个培训和工作安排方案的名字我都替你们想



好了，就叫做起航计划（^_^），和我们的骨干培养方案领航计划相呼应。

实习生考核周期，两周一次，或者四周一次都可以。

实习生的实习时间，定为3个月，3个月期满，清理一次，对于那些实习期考核成绩还不错，对方也有兴趣留下来的，就直接转为储备生，考核成绩不佳的，如果当事人也没什么意愿，就直接终止实习关系，一拍两散，当事人如果希望继续实习，让当事人写个申请报告，用人部门出个意见，如果同意的话，通知人力资源部续签实习协议就行了。对于客户介绍的实习生，如果要求实习期延长到3个月以上，直接跟人力资源部说一声，续签实习协议，也不用走其他流程了。不管哪一种情况，实习期内如果实习生要终止实习协议，提前三天跟用人部门说一声就行，也不用太麻烦。

三月份以后进公司的实习生，基本上只能实习两个月左右，因为五月份以后大多数学生都要回学校写论文准备毕业答辩，还有就是毕业旅行，不过，方便管理起见，三月份以后签署的实习协议，期满日统一都定为六月底算了，如果中途回学校，当月的实习工资按照在岗的工作日核算。

陈总说，转储备的学生要不要签储备协议的？

我说，要，转储备的实习生，不仅要签储备协议，还要签保密协议，基本上，对他们的管理要比照试用期员工来做。

余总说道，那就牵涉到储备期内要定岗的问题了，不然没办法做工作计划。

我知道他说的有道理，但是储备生定岗，我总觉得不甚合适。我想了想说，这样，储备生原则上定一个岗位，以周为单位安排工作和实施考核，四周一个循环，用考核结果说话，如果考核结果不佳，就换岗，如果结果尚可，就暂时定在那个岗位上。

余总说，这样也行，那就剩下陆总之前提过的，储备期的业绩奖金算法这个问题了。

这个问题比较啰嗦一点，我需要先请示铁幕先生才能定。

我把当天的讨论结果让小雪整理了个文档，拿去给铁幕先生看，顺便问他储备生的业绩算法问题。



铁幕先生说，为什么要给储备生设计业绩算法？

我说，主要是为了平衡储备生和试用期员工薪酬层面的差距。

铁幕先生说，不用平衡，就是有差距，这世上没那么多公平。

一句话把基调定下来了。

我想了想，说，那要不这样，储备生在储备期的工资，从 1500 调整为 2200。2200 是上一个季度人才市场公布的计算机相关专业应届本科生的平均薪酬。

铁幕说，是不是我同意调整成这个数，你就再也不会叽叽歪歪了？也不会再把招不到实习生推到工资不够力身上了？

我说，原则上是这样的，只不过如果可以把实习期的工资从 600 调成 800 就更完美了。

铁幕先生看了我一眼，说了三个字，想得美。是了，我忘记了，老亚当·斯密说过的，在劳资关系上，资本增加虽然可促使工资上涨，却会使利润下降，所以，从这个角度来说，雇主不可能无休止的增加工资。

先贤大人诚不欺我也！