

Research on the Synergistic Adaptation of Skill Talent Evaluation System and Compensation Distribution

Linqing Qi

Human Resources Department, Tangsteel Company, Hebei Iron and Steel Group, Tangshan, Hebei, 063000, China

Abstract

The skill talent evaluation system is a framework that assesses and classifies the capabilities of technical personnel based on the technical needs of enterprises. It is closely related to the salary distribution system. The synergy and adaptation of these two systems are crucial for stimulating the internal motivation of talents and stabilizing the skill talent team. Based on this, this article takes the synergy and adaptation of the skill talent evaluation system and salary distribution as the research topic. It focuses on four aspects: establishing a linkage mechanism between evaluation and salary, optimizing the skill talent evaluation system, optimizing the skill talent salary distribution system, and improving the supporting guarantee system for the synergy and adaptation. The article proposes strategies for the synergy and adaptation of the two systems, providing support for the construction of the skill talent team, enterprise development, and industrial transformation.

Keywords

Skill talent evaluation system; Salary distribution; Synergistic adaptation

技能人才评价体系与薪酬分配的协同适配研究

齐琳青

河钢集团唐钢公司人力资源部, 中国·河北唐山 063000

摘要

技能人才评价体系以企业技术能力需求为依据,对技术人员进行能力评价和等级认定的体系,其与薪酬分配有着紧密的关系,二者的协同适配是激发人才内生动力、稳定技能人才队伍的关键。文章基于此,以技能人才评价体系与薪酬分配的协同适配为研究主题,围绕构建评价与薪酬联动机制、优化技能人才评价体系、优化技能人才薪酬分配体系、完善协同适配的配套保障体系四大方面,提出二者协同适配的策略,为技能人才队伍建设、企业发展、产业转型提供支撑。

关键词

技能人才评价体系; 薪酬分配; 协同适配

1 引言

当前,我国已经初步建立起技能人才评价体系与薪酬分配机制,但二者的适配度并不高,面临着评价与薪酬脱节、评价体系不完善、薪酬分配导向偏差以及配套保障不足等问题。对此,要深刻认识到评价体系与薪酬分配间的关系,多维推进二者的协同适配。

2 构建评价与薪酬联动机制

2.1 建立评价结果与薪酬等级直接对接机制

评价结果与薪酬等级直接对接是评价、薪酬联动的基础,核心是打破评价与薪酬脱节局面,将技能人才评价等级作为薪酬等级确定的核心依据,实现“评什么级、定什么薪”,

技能等级越高、薪酬水平越高。该机制需立足技能人才评价体系,结合企业实际、行业薪酬水平和技能价值差异制定对接标准。首先,划分技能人才等级。结合新八级工制度,将技能评价细化为八个等级,补充各等级数字技能、创新能力等核心要求,结合行业岗位差异优化标准,确保评价等级精准反映人才技能水平^[1]。其次,明确各评价等级对应的薪酬标准。结合行业薪酬、企业效益和技能量化结果,确定各等级基础薪酬、技能津贴,形成对应表,各等级基础薪酬差距控制在10%、15%,为高端技能人才设立专项津贴。明确对接流程,评价结果确定后及时调整薪酬。最后,强化刚性约束。将对接标准纳入薪酬管理制度,成立监督小组定期检查整改,真正实现技高者多得,激发人才提升技能的积极性。

2.2 完善评价结果应用机制

完善评价结果应用机制,是评价、薪酬联动的关键,核心是拓宽评价结果应用场景,将其与薪酬调整、绩效奖金、技能补贴全方位挂钩,让人才技能与业绩通过多种薪酬形式

【作者简介】齐琳青(1984—),女,中国河北唐山人,本科,副高级经济师,从事人力资源管理研究。

获得回报。一是联动薪酬动态调整。建立技能提升、评价升级、薪酬增长良性循环，明确调整周期、幅度与评价结果的关联，评价等级提升则上调薪酬，等级不变但业绩突出可上调薪酬档次，等级下降则下调，形成能升能降机制。二是联动绩效奖金发放。重构考核体系，将评价结果作为核心指标，按评价等级、技能应用效果制定差异化发放标准，高端技能人才绩效奖金比例可达基础薪酬的80%、100%，对创新突出者给予额外加成。三是联动技能补贴发放。设立专项资金，对新晋等级人才给予一次性补贴。对高级及以上人才发放月度补贴，对参与培训提升技能者给予相关补贴，降低提升成本，激发内生动力。

2.3 构建双向反馈机制

构建双向反馈机制，是评价、薪酬联动闭环运行的关键保障，核心是打破评价与薪酬体系独立运行格局，建立评价引导薪酬、薪酬反哺评价的双向联动，确保两者协同适配企业与人才需求。首先，明确反馈主体与内容。打造人力资源、技术部门、工会、人才代表多方协同反馈格局，分别反馈对接适配性、评价与岗位脱节、人才诉求等可量化问题，为优化提供依据。其次，规范反馈流程。实行定期、即时反馈，每季度召开座谈会汇总问题，突发情况可即时反馈。人力资源部门整理核实信息，形成问题清单，明确责任部门、整改措施和时限，建立台账全程记录。最后，建立整改与优化机制。责任部门整改后由人力资源部门验收，将反馈问题与整改结果作为评价体系优化的核心依据，定期修订评价标准与维度，弥补数字技能评价短板，形成评价优化、薪酬合理、人才激励、技能提升的良性循环。

3 优化技能人才评价体系

3.1 细化评价维度

优化评价体系，需打破传统逻辑，构建基础素养、核心技能、创新能力、实践业绩的多元化维度体系。基础素养维度涵盖职业道德、学习能力等，重点评价人才敬业精神与主动提升数字技能的积极性，避免重技能、轻素养。核心技能维度兼顾传统与数字技能，结合行业岗位细化传统技能评价，新增数字工具应用、数据处理等数字技能内容，适配企业数字化转型需求。创新能力与实践业绩维度聚焦技能应用与贡献，创新能力评价小发明、技术突破等成果，实践业绩侧重效率提升、成本节约等可量化成效，打破重等级、轻实绩偏差，为评价、薪酬协同适配夯实基础。

3.2 量化评价标准

评价标准的量化程度，直接决定评价结果的客观性与可操作性，更是降低评薪对接难度的关键。当前部分评价标准模糊抽象，以定性为主，缺乏可量化指标，导致评价主观性强、可比性差，出现评薪脱节现象。需打破定性主导模式，结合行业岗位差异，制定可操作、可量化、可对比的评价指标，明确各维度评分标准与等级划分。基础素养维度将定性

指标量化，如以数字技能培训次数、证书获取情况评价学习能力。核心技能维度按等级制定差异化指标，传统技能侧重操作熟练度，数字技能侧重应用效率与准确率。创新与实践业绩维度按成果数量、效益等量化评分。

3.3 完善评价实施流程

评价实施流程的合理性，直接影响评价体系落地效果与公信力，是评价、薪酬协同适配顺畅推进的保障。当前部分评价流程繁琐、耗时久，增加人才申报与企业组织成本，且缺乏透明监督，存在评价不公问题，制约评薪协同。对此，要从三个方面完善评价流程。一是简化申报环节。取消冗余证明，推行线上申报+线下佐证模式，合并重复审核，明确各环节时限，搭建线上服务平台降低申报难度。二是规范评价实施。采用理论考试、实操考核、业绩评审相结合的方式，组建专业评价团队并加强培训，避免主观臆断。三是强化监督与公示。组建多方监督小组，畅通举报渠道，评价结果公示不少于5个工作日，明确异议反馈方式，确保评价客观公正，保障评薪协同顺畅推进。

3.4 推动评价主体多元化

评价主体单一，是制约评价科学性、公正性的重要因素，也影响评薪协同适配效果。当前评价多以企业内部或政府部门为主，视角狭窄，行业认可度低，不利于跨企业、跨行业人才流动与薪酬对接。需打破单一主体格局，构建企业主导、行业引导、第三方支撑、政府监管的协同评价机制。明确企业主导地位，立足岗位需求，负责人才履职、业绩评价与实操考核，确保贴合企业实际。发挥行业协会引导作用，制定行业统一评价标准，审核企业评价结果，建立行业人才评价与薪酬数据库^[1]。引入第三方机构，利用其专业性负责理论考试、数字技能评价等环节，复核评价结果。强化政府监管，规范各主体行为，出台政策鼓励协同评价，提升评价权威性，为评薪协同提供有力支撑。

4 优化技能人才薪酬分配体系

4.1 构建技能导向的薪酬结构

构建技能导向的薪酬结构，是强化评价与薪酬协同适配的基础，核心是打破岗位导向资历导向局限，将技能价值作为薪酬分配核心依据，提高技能薪酬占比，实现与技能评价体系精准适配。优化薪酬结构需重构三大模块比例：基础薪酬占30%-35%，保障人才基本生活、维持队伍稳定。技能薪酬占40%-45%，作为核心模块，直接与技能评价等级、数字技能水平挂钩。绩效薪酬占20%-25%，补充激励实践业绩与创新贡献。同时细化技能薪酬标准，结合评价等级形成清晰梯度，为高端数字技能、稀缺技能设立专项津贴，让技能评价结果直接转化为薪酬收益。

4.2 建立与评价结果联动的动态薪酬调整机制

建立与评价结果联动的动态薪酬调整机制，是强化协同适配的关键。当前多数企业薪酬调整侧重工龄、效益，与

评价结果联动不足，评价的激励作用难以发挥。需明确调整核心依据，将技能评价结果、技能提升情况作为首要考量，兼顾企业效益与行业薪酬水平。评价等级提升的，及时上调薪酬，幅度控制在10%、15%。等级不变但业绩突出的，可上调薪酬档次。规范调整流程与周期，每年调整一次并与周期性评价同步，评价结果公布后，人力资源部门快速制定并执行个性化调整方案，对新获评价等级、提升数字技能的实行即时调整，确保技能提升快速转化为薪酬收益。

4.3 完善中长期激励体系

完善中长期激励体系，是强化协同适配、留住核心技能人才的关键。当前多数企业以短期激励为主，中长期激励覆盖不足，难以留住高端技能人才。需结合技能评价结果明确激励范围，重点聚焦高级技师及以上等级、掌握高端数字技能和创新突出的核心人才。大型企业可引入股权期权、虚拟股权，设定合理行权条件，让核心人才共享企业发展红利。中小企业可采用项目分红、技能入股等低成本方式，按项目收益给予人才长期回报。将评价等级作为激励力度的核心依据，等级越高激励越强，实现短期与长期激励有机结合，强化协同适配的长效性，稳定核心技能人才队伍。

4.4 实施差异化薪酬分配

实施差异化薪酬分配，是强化协同适配、贴合人才个性化需求的保障。当前部分企业薪酬缺乏差异化，难以体现技能高低与岗位差异，激励针对性不足。需按评价等级分层分配，结合新八级工制度设立八个薪酬层次，合理拉大高端与基层技能人才薪酬差距，同等级内再按技能熟练度、实际业绩细化薪酬档次^[3]。按技能类型分类分配，数字技能、稀缺技能薪酬标准高于同等级传统技能，为稀缺技能人才设立专项补贴。结合岗位特点优化薪酬比例，实操岗提高技能薪酬占比，创新岗提高绩效与中长期激励占比，实现薪酬精准化、个性化，激发各类技能人才内生动力。

5 完善协同适配的配套保障体系

5.1 加大政策支持

政策支持是推进技能人才评价与薪酬分配协同适配的重要引领，核心是通过出台针对性、可操作的政策，明确协同适配的发展方向与实施要求，引导企业主动优化两大体系，破解政策指引不足、扶持力度不够的难题。现有政策多

为原则性引导，缺乏实施细则，中小微企业推进积极性不高。需强化顶层设计，出台专项指导意见，明确协同适配的总体目标、核心任务和实施路径，结合企业规模、行业差异制定差异化引导措施，发挥大型企业标杆作用，降低中小微企业推进难度。

5.2 强化资源投入

资源投入是推进评薪协同适配的物质基础。多数中小微企业受资金、人才、技术限制，资源投入严重不足，导致协同适配推进缓慢。需加大财政资金投入，扩大专项补贴规模，重点支持企业优化评价标准、调整薪酬结构，加大对中小微企业的资金倾斜。建立政府引导、企业主体、社会参与的多元化资金投入格局，鼓励社会资本参与。强化人才与技术支撑，培育引进复合型专业人才，开展专项培训提升企业相关人员业务能力。

5.3 加强技能人才培养

技能人才培养是推动评薪协同良性循环的重要支撑。当前，技能人才培养存在内容脱节、方式单一、资源不均等问题，难以满足人才提升需求。需优化培训内容，结合评价标准与企业数字化转型需求，重点开展数字技能、创新能力、实践技能培训，将评价标准融入培训全过程，为不同等级、类型人才制定专属培训方案。创新线上+线下培训模式，线上搭建便捷学习平台，线下通过实操教学、技能比武提升培训实效。

6 结语

技能人才是企业高质量发展与产业转型升级的核心支撑，人才评价体系与薪酬分配，则关系到技能人才的凝聚力与工作积极性。针对人才评价体系与薪酬分配脱节的问题，需从建评价与薪酬联动机制、优化技能人才评价体系、优化技能人才薪酬分配体系、完善协同适配的配套保障体系四大方面，推进二者协同适配。

参考文献

- [1] 袁颖.新八级工制度下制造业技能人才多元评价体系重构研究[J].市场周刊, 2025(12): 175-178.
- [2] 李萍萍.国有企业技能人才的职业发展路径与激励机制[J].佳木斯职业学院学报, 2025(02): 97-99.
- [3] 张凌,叶晓波,顾洋.新时代产业高技能人才素质提升实践路径研究[J].新疆开放大学学报, 2025(01): 65-70.