



# TITLE AND TOTAL COMPENSATION PROJECT

University of Wisconsin-Madison

2021 年 12 月 3 日

威大-麦迪逊分校的同事们：

我校已经设立了新的职位头衔及薪酬结构。这是我们在 11 月初实施的职位头衔及综合薪酬项目 [*Title and Total Compensation (TTC) Project*] 的成果。该项目历时五年，是在多个利益相关群体的共同努力下实现的，其中包括共同管理组织、主题专家、人力资源合作伙伴及我校领导。更多信息可以在 [TTC Project 网站](#) 上找到。

在此之前，我校没有一个统一的职位头衔和以就业市场为导向的薪酬结构。这阻碍了我们将我校的职位和就业市场的职位进行比较。随着新的 *TTC* 结构的设立，我们现在可以有效地将我校的职位与有类似职责的工作进行比较。这样我们就能够知道我们的职位在哪些方面还不具备竞争力，然后可以进一步制定策略来解决这些问题。

在过去的几周里，*TTC* 团队一直在评估这个新的结构所带来的问题。这在实施新的职位头衔与薪酬结构的过程中是个正常的步骤。在未来的六个月里，我们将在适当的情况下解决各类问题，并继续完善这个新的结构。当然，如果需要，员工也可以通过正式的流程对自己的职位头衔提出申诉。提交职位头衔申诉的截止日期是 2021 年 12 月 31 日。

## ***TTC* 项目的下一步是什么？**

### **制定薪酬策略**

在这个新的、现代化的职位头衔及薪酬结构的基础上，我们现在可以制定长期的策略来解决我们在薪酬方面的问题（包括在我校落后于其它同类机构的地方、相同头衔的员工的薪酬关系有偏差等）。就像我们对[教师的工资](#)所做的那样，做这种调整不会立即产生效果，这是因为它需要一个有战略性的长期预算规划。我校将在 2022 年鉴定出薪酬方面的各种问题，并制定相应计划从而有条理地解决这些问题。

### **争取改善员工福利**

*TTC* 项目将在 2022 年继续推进它的长期策略，争取改善员工的福利。这是我们在疫情造成的延后之前就确定好的“综合薪酬”策略的一部分。我们将继续根据我们员工的偏好和我们的竞争对手为其员工提供的福利来确定我们有哪些选择[请参考[福利偏好调查问卷及福利价值分析 \(Benefits Preferences Survey and Benefits Valuation Analysis\)](#)]。我们也将考虑最近由威大系统的教师和员工组成的[护理特别小组 \(Caregiving Task Force\)](#) 给出的建议，基于我们在疫情期间的需求争取改善员工福利。随着我们改善福利的策略的推进，我们将在 2022 年向大家提供更多信息。

以下的资源提供了 *TTC* 项目的各方面信息，包括新的职位框架。

官方的[职位头衔与标准职位描述库 \(Title and Standard Job Description Library\)](#)：我们在设计这个网页时考虑到了员工的出发点，员工可以按工资等级、职位头衔、所属职系 (*job groups*) 等筛选职位描述。

[常见问题及解答 \(Frequently Asked Questions, FAQs\)](#)：包含了 TTC 团队从员工和我校利益相关群体那里收到的问题。

[工资等级表 \(Salary Grade Tables\)](#)：包含了新的 15 至 35 级的工资等级，员工可以按照学年工资、年薪或时薪进行筛选。

[什么是工资结构 \(Salary Structure\) ?](#)：给出了新的薪酬结构的基本概述。随着我们获得更新信息和资源，我们会将它们添加到本页面。

[TTC 职位头衔申诉页面 \(Job Title Appeals Page\)](#)：提供了申诉方面的资源，并附有在线填写申诉表格的链接。

这个项目会在 2022 年继续推进，所以请大家继续关注 TTC 的进展。

感谢你们一直以来为威大-麦迪逊分校所做的贡献。

祝好！

**Mark Walters**  
人力资源总监 (*Chief Human Resources Officer*)