

Research on the Application of Dynamic Compensation Model in Project Management

Hui Xu

Zhongnan Geotechnical Survey and Environmental Engineering Co., Ltd., Wuhan, Hubei, 430000, China

Abstract

Dynamic compensation is an important tool for optimizing the compensation management system of engineering projects and resolving the problem of insufficient adaptability of traditional fixed compensation. This paper first explores the compatibility logic and application value of the dynamic compensation model with the requirements of engineering project management, clarifying its positive effects in terms of personnel retention, cost control, and progress guarantee. Secondly, it builds the core framework of the dynamic compensation system from three levels: the basic dimension corresponding to job value, the floating dimension corresponding to project contribution, and the incentive dimension corresponding to growth orientation. Finally, it proposes a complete implementation path covering authority and responsibility division, node linkage, and objection response, which can provide a reference practical guideline for building an appropriate compensation management system for different types of engineering projects and improving the overall operational efficiency of the projects.

Keywords

engineering project; dynamic compensation; compensation system; project management

动态薪酬模式在工程项目管理中的应用研究

徐慧

中南冶勘资源环境工程有限公司，中国·湖北 武汉 430000

摘要

动态薪酬是优化工程项目薪酬管理体系、化解传统固定薪酬适配性不足问题的重要工具。本文首先梳理动态薪酬模式与工程项目管理需求的适配逻辑与应用价值，明确其在人员留存、成本管控、进度保障层面的正向作用，其次从岗位价值对应的基础维度、项目贡献对应的浮动维度、成长导向对应的激励维度三个层面搭建动态薪酬体系的核心框架，最后提出涵盖权责划分、节点联动、异议响应的完整落地路径，可为不同类型工程项目搭建适配的薪酬管理体系、提升项目整体运行效率提供可参照的实操指引。

关键词

工程项目；动态薪酬；薪酬体系；项目管理

1 引言

薪酬管理是工程项目人力资源管理的核心模块，其适配性直接影响人员工作能动性 with 项目整体推进效率。传统固定薪酬模式在工程项目管理中的适配性短板日益凸显，既无法匹配不同阶段的工作量波动与岗位配置需求，也难以与各节点的质量、进度、成本管控目标形成绑定，容易引发核心人才流失、人力成本失控、节点任务推进滞后等问题，成为制约工程项目管理效能提升的重要因素^[1]。对动态薪酬模式在工程项目场景中的适配逻辑、框架搭建与落地路径展开系统梳理，能够填补传统薪酬模式的应用短板，为工程项目优化薪酬管理体系、压降管理成本、提升整体运行效率提供可

落地的参考方向，也能为工程领域人力资源管理的模式创新提供相应的实践支撑。

2 动态薪酬模式适配工程项目管理的核心逻辑

2.1 动态薪酬模式与工程项目管理需求的匹配性

工程项目的薪酬体系适配度直接影响人员工作积极性与项目整体推进效率，是项目管理环节中不可忽视的组成部分。首先，工程项目普遍存在周期波动大的特点，固定薪酬无法匹配赶工期与平缓期的工作量差异，容易出现赶工阶段人员付出与回报不匹配的情况，也会造成平缓期人力成本的不必要浪费。其次，工程项目人员流动性较强，不同阶段所需的岗位人员配置差异较大，固定薪酬很难兼顾不同进场人员的用工需求与薪酬预期，容易出现核心技术人员流失、临时用工招聘难的问题。最后，工程项目各阶段的目标导向差异较大，各节点的核心考核要求完全不同，固定薪酬无法与

【作者简介】徐慧（1978-），女，中国湖北襄阳人，本科，经济师，从事人力资源研究。

阶段性的质量、进度、成本管控目标挂钩，很难引导人员主动关注当前阶段的核心任务。动态薪酬可根据不同岗位的实际贡献、项目各节点的推进情况灵活调整薪资标准，刚好可以弥补固定薪酬的上述短板，某市政道路建设项目此前采用固定薪酬模式时，曾出现赶工阶段人员消极怠工、关键节点质量管控不到位的情况，调整薪酬模式后相关问题得到明显缓解，也印证了二者的适配逻辑。

2.2 动态薪酬模式在工程项目管理中的核心价值

动态薪酬模式适配工程项目的运行特性后，可从多个维度化解传统固定薪酬的管理困境，为项目有序落地提供实际支撑。从人员留存层面看，动态薪酬可以匹配不同岗位人员的实际付出与回报预期，减少核心技术人员的流失概率，也能降低项目不同阶段临时用工的招聘难度。从成本管控层面看，动态薪酬可以结合项目不同周期的工作量调整薪资总额，在赶工阶段按需提升薪酬投入调动人员积极性，在平缓阶段减少不必要的人力成本支出，让人力投入和项目实际需求形成更合理的对应关系。从项目进度推进层面看，动态薪酬可以和各阶段的质量、进度、成本管控目标直接绑定，引导工作人员主动聚焦当前节点的核心任务，减少关键节点管控不到位的问题，让项目各阶段的推进效率得到稳步提升。

3 工程项目动态薪酬模式的核心维度设定

3.1 岗位价值对应的薪酬基础维度

岗位价值是动态薪酬体系设置的基础依据，能够为不同岗位的基础薪酬划定合理的核算区间。岗位价值的评价主要围绕三个核心维度展开，三个维度的评分汇总后可形成对应岗位的综合价值系数，为基础薪酬核算提供标准参考。第一类评价维度对应岗位技能要求，核算时参考岗位所需的专业资质等级、从业年限门槛，技能要求越高的岗位对应的基础薪酬基准越高，部分需要专属执业资格的岗位，基础薪酬基准会在同层级基础上有小幅上浮。第二类评价维度对应风险承担水平，核算时参考岗位需要承担的安全责任、质量责任等级，责任范围越广、风险等级越高的岗位对应的基础薪酬基准越高，涉及高风险作业环节管理的岗位，基础薪酬基准也会有对应调整。第三类评价维度对应工作强度，核算时参考岗位常规的驻场时长、作业环境艰苦程度，工作消耗越大的岗位对应的基础薪酬基准越高，需要长期驻扎野外或高空作业的岗位，基础薪酬基准会随艰苦程度对应提升。完成三个维度的评分后，会根据岗位所属的层级归类，匹配对应的薪酬系数形成通用核算规则，不同项目可参考通用规则结合自身建设规模做微调调整。

3.2 项目贡献对应的薪酬浮动维度

项目贡献对应的薪酬浮动维度是动态薪酬体系的核心调节部分，能够将人员实际收益与项目各阶段的产出效果直接关联。第一个层面是划定全周期各节点的考核标准，立项阶段考核内容围绕方案可行性、成本预算合理性设置，主要

考量前期筹备环节的人员投入效果，施工阶段重点考核进度达标率、质量合格率、成本管控偏差率，覆盖建设过程中各个细分节点的任务要求，验收阶段侧重考核资料完整度、验收通过率、收尾结算效率，保障项目最终落地环节的工作质量。第二个层面是匹配各节点的薪酬浮动规则，考核结果达到合格线的人员可拿到对应节点的基础浮动薪酬，考核结果超出合格线的可按对应层级上浮薪酬，未达到合格线的按比例扣减对应部分薪酬，核心技术岗位和管理岗位的浮动区间要大于普通一线作业岗位，符合不同岗位的贡献权重差异。第三个层面是梳理普适性的浮动核算逻辑，所有节点的浮动薪酬核算都要和对应阶段的项目整体目标完成情况挂钩，单个人的考核结果还要参考所在班组的整体贡献，避免出现个体考核结果与项目整体进度脱节的情况，不同项目可结合自身建设属性对浮动比例做小幅调整，具体的系数设置参考逻辑可参照表 1。

表 1 某工程项目阶段贡献对应薪酬浮动比例对照表

项目阶段	考核结果等级	管理岗浮动比例	技术岗浮动比例	作业岗浮动比例
立项阶段	优秀	+25%	+20%	+12%
立项阶段	合格	+10%	+8%	+5%
立项阶段	不合格	-15%	-12%	-7%
施工阶段	优秀	+35%	+30%	+20%
施工阶段	合格	+18%	+15%	+10%
施工阶段	不合格	-22%	-18%	-12%
验收阶段	优秀	+20%	+18%	+10%
验收阶段	合格	+12%	+10%	+6%
验收阶段	不合格	-18%	-15%	-8%

3.3 成长导向对应的薪酬激励维度

成长导向的薪酬激励维度是动态薪酬体系的补充组成部分，可填补岗位固定薪酬与阶段浮动薪酬覆盖不全的激励空白。第一，技能成长激励对应人员专业能力提升的场景，人员取得岗位相关的更高等级执业资格、掌握项目所需的专属施工技术后，可获得对应标准的一次性薪酬奖励，也可同步调整后续的岗位基础薪酬核算系数。第二，超额贡献激励对应人员超出岗位常规要求的付出场景，人员主动承担超出自身岗位职责的临时任务、在项目突发状况处置中做出额外付出的，可按实际贡献度核算对应薪酬奖励，核算标准可结合额外任务的难度、耗时以及对项目推进的实际影响划定。第三，创新优化激励对应人员为项目降本增效提出可行方案的场景，人员提出的施工工艺优化、管理流程调整、成本管控措施被采纳并产生实际收益的，可按收益的固定比例核算对应薪酬奖励，核算比例可参考方案带来的直接经济效益、推广价值做对应调整。三类激励的触发条件与核算标准可由项目管理团队结合自身实际情况预先划定，在项目人员进场前同步告知所有参与人员，奖励核算完成后随当期薪酬统一发放，可引导人员主动提升个人专业能力，在完成自身本职工作的基础上为项目推进创造更多正向价值^[2]。

4 工程项目动态薪酬模式的落地实施路径

4.1 核算权责划分，明确薪酬动态调整主体

动态薪酬核算涉及多部门的协同配合，清晰的权责边界划分能够减少薪酬核算过程中的推诿扯皮情况，也能降低核算误差出现的概率。第一，人力资源部门作为薪酬核算的牵头主体，统筹负责岗位价值系数、阶段浮动比例规则的梳理更新，统一收取不同岗位人员的薪酬调整申请，按照公开的核算标准完成薪酬数额的初步计算。人力资源部门会定期更新薪酬核算的相关规则，调整内容会第一时间告知所有项目参与人员，保证核算规则的公开透明。第二，项目现场管理部门作为薪酬调整的核验主体，逐一核对申请调整人员的阶段考核结果、实际工作贡献，确认申请内容与实际工作情况没有偏差后，再将材料流转至后续环节。现场管理部门的核验结果会同步反馈给申请人，申请人对核验结果有疑问的可直接向该部门提交复核申请。第三，财务部门作为薪酬调整的审批主体，结合项目当期的人力成本预算额度，对初步核算完成的薪酬总额进行核对，确认额度符合预算管控要求后完成最终审批，按流程安排薪酬发放。各环节的责任主体需要对自身经手的内容负责，出现核算误差时可直接对应到具体环节的责任人，无需额外开展全流程回溯排查。权责划分规则会在人员进场时同步告知所有参与人员，相关人员可清晰知晓不同调整环节的对接主体，遇到薪酬核算相关疑问可直接找到对应负责人员沟通，减少不必要的沟通成本。

4.2 过程节点联动，建立薪酬动态调整机制

动态薪酬调整的及时性直接影响人员对薪酬体系的信任度，将调整动作与项目节点深度绑定可减少薪酬兑现的滞后性问题。第一是建立节点验收结果与薪酬调整的直接关联逻辑，各阶段节点验收完成后，现场考核人员第一时间同步对应人员的考核结果，无需等待全周期考核结束再统一核算薪酬，不同节点的考核结果对应不同层级的薪酬调整幅度，调整规则与此前设定的浮动薪酬维度完全匹配，人员的考核结果直接对应其薪酬浮动的比例，不会出现规则前后冲突、考核结果与调整幅度脱节的情况。第二是明确各节点薪酬调整的时效要求与办理流程，节点验收完成后三个工作日内，相关人员可提交薪酬调整申请，无特殊情况的话整个核算审批流程要在七个工作日内完成，调整后的薪酬会随最近一期的薪资发放同步兑现，不会出现拖延多个发放周期的情况，申请提交后各环节负责人员会优先处理薪酬调整相关的核验、审批事项，不会出现流程搁置的问题，申请人如果对调

整额度有疑问，可在薪酬发放后五个工作日内提交异议申请，对应环节会优先处理相关复核需求^[3]。

4.3 异议响应优化，保障薪酬调整公平性

公平性是动态薪酬模式获得项目人员普遍认可的核心前提，异议响应机制的设置可有效消解薪酬核算过程中的偏差影响，维护薪酬体系的运行公信力。首先是梳理异议提交的统一规则。人员对当期薪酬核算结果存有疑问时，可在薪酬发放后五个工作日内提交异议申请，申请渠道包含项目现场的线下办事窗口与项目专属内部办公系统的线上端口两类，申请内容只需标注对应薪酬核算的节点、个人认为存在偏差的具体事项即可，不会设置额外的审批前置条件，最大程度降低人员提出异议的操作门槛。其次是规范异议核验的执行标准。异议申请会直接流转至薪酬核算对应环节的责任部门，核验过程调取该人员对应阶段的考勤记录、考核评分原始单据、任务完成确认凭证等资料，核验工作由两名互不隶属的工作人员共同开展，避免单一人员判定带来的主观偏差，核验全程的所有资料都会留存归档，后续可随时调取查阅。最后是落实异议反馈的落地要求^[4]。

5 结语

动态薪酬模式在工程项目场景中的应用，是工程领域人力资源管理模式优化的重要方向，其核心是通过灵活的薪酬调整机制匹配工程项目的运行特性，打通人员付出、项目产出与收益分配三者的关联。从岗位价值、阶段贡献、成长激励三个维度搭建薪酬核算框架，能够兼顾薪酬体系的公平性与激励性，而明确的权责划分、节点联动机制与异议响应规则，能够为动态薪酬体系的落地提供全流程的执行保障。相关模式与路径可根据不同工程项目的建设属性做灵活调整，能够适配多数常规工程项目的薪酬管理需求，对提升工程项目整体管理效能、保障项目有序落地具有正向的支撑作用。

参考文献

- [1] 孟起.EPC工程总承包模式在化工工程项目管理中的应用[J].塑料工业,2025,53(06):187.
- [2] 甘进.基于计算机网络的建筑工程项目管理研究[J].建筑科学,2024,40(11):186.
- [3] 张灵凯,周铁刚,张大亮,王才高,黄春宏.基于工程项目管理优化的责任矩阵法应用案例研究[J].企业改革与管理,2024,(24):157-159.
- [4] 彭拥军.数据可视化在工程项目管理中的应用[J].住宅与房地产,2024,(36):113-115.