

经济师初级人力资源基础辅导-薪酬管理 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/262/2021_2022__E7_BB_8F_E6_B5_8E_E5_B8_88_E5_c49_262393.htm 一、考试要求 根据大纲规定，考生在本部分需要掌握的主要内容为：薪酬概述、薪酬管理决策及影响因素、工作评价、薪资等级与薪资幅度、奖金、其他薪酬形式。通过本章的考试，检验考生对于薪酬管理的基本理论和基本方法的认识和理解程度，检验考生对于薪酬方案的构成、薪酬管理决策、工作评价、薪资等级、薪资幅度及奖金等内容的熟悉、掌握程度，提高考生薪酬管理的实际操作能力。

二、主要考点（一）薪酬概述 薪酬的概念 薪酬整体方案的构成和作用 健全合理的薪酬方案的基本要求 正确理解薪酬的公平性（二）薪酬管理决策及影响因素 薪酬管理决策的主要内容 影响薪酬设定的内外因素（三）工作评价 工作评价的四种基本方法的比较 排级法、套级法、评分法及因素比较法的主要内容 四种方法的优点和局限性（四）薪资等级与薪资幅度 薪资等级和薪资幅度的基本概念 薪资曲线的绘制方法 薪资率调整的主要方法（五）奖金 奖金的作用 个人奖励的基本方法及使用时可能出现的问题 采用小组奖励计划时的优点和不足之处 整体奖励计划的三种主要内容（六）其他薪酬形式 技能工资、市场工资 非经济报偿的主要形式三、内容讲解（一）薪酬概述 同学们应当重点掌握：薪酬的概念；薪酬整体方案的构成和作用；健全合理的薪酬方案的基本要求；正确理解薪酬的公平性（1）薪酬的概念 薪酬是指员工因为雇佣关系的存在而从雇主那里获得的所有各种形式的经济收入以及有形服务和福利。（2）薪酬整体方

案的构成和作用 一个整体薪酬方案是由经济的和非经济的薪酬构成的，其中经济的薪酬又包括直接的和间接的经济薪酬两部分。（3）健全合理的薪酬方案的基本要求 公平性 竞争性 激励性 经济性 合法性（4）正确理解薪酬的公平性 外部公平性 内部公平性 个人公平性 例题（单选）某公司的工资增长速度高于其生产率的增长速度，这种薪酬方案违反了（）原则。 A.竞争性 B.激励性 C.经济性 D.合法性 答案：C 例题（单选）薪酬的公平性可以分为（）层次。 A.1 B.2 C.3 D.4 答案：C（二）薪酬管理决策及影响因素 同学们应当重点掌握：薪酬管理决策的主要内容；影响薪酬设定的内外因素（1）薪酬管理决策的主要内容 企业的文化价值观 企业薪酬战略的政策 企业薪酬的总体水平 每一特定工作或岗位的具体薪酬水平 每一职工个人的具体薪酬水平 薪酬支付及提升形式（2）影响薪酬设定的内外因素 外在因素 劳动力市场的供需关系与竞争状况 地区及行业的特点与惯例 当地生活水平 国家的有关法令和法规 内在因素 本单位的业务性质与内容 公司的经营状况与财政实力 公司的管理哲学和企业文化 例题（多选）影响薪酬设定的外在因素有（）。 A.劳动力市场的供需关系与状况 B.公司的经营状况与内政实力 C.当地生活水平 D.地区及行业的特点与惯例 答案：ACD（三）工作评价 同学们应当重点掌握：工作评价的四种基本方法的比较；排级法、套级法、评分法及因素比较法的主要内容；四种方法的优点和局限性 工作评价的四种基本方法的比较，排级法、套级法、评分法及因素比较法的主要内容 工作评价的概念：找出企业内各种工作的共同的付酬因素，根据一定的评价方法，按每项工作对企业的贡献大小，确定其具体的价值。 排级法：又称排列法。

通常是以工作说明与企业规划为基础，把全企业的所有工作逐一配对比较，按各工作对企业的相对价值或重要性排出顺序以确定薪资的高低。

套级法：又称分类法。此法需要预先制定一套供参照用的等级标准（即所谓“标尺”），再将各特定级别的工作与之比照（即所谓“套级”），从而确定该工作的相应级别。

评分法：又称为计点法。它也是先设计出一套供比较用的评级标准尺度。但它与套级法不同之处在于，不是对各待评工作作总体评价，而是找出这些工作中共同包含的“付酬因素”，即与履行指派的职责有关，是企业认为应当并愿意付酬的因素，这些因素反映了企业对工作担任者的要求。

因素比较法：与评分法相似，也是首先找出适当的付酬因素，两法不同之处，首先在于因素比较法不需要预先设计出一个“评比标尺”，而是先在本企业中找出若干有代表性的关键工作作为评价时的参照物。

四种方法的优点和局限性

排级法的优点在于简单，不必请专家参与，因而成本较低。然而因为没有详细具体的评价标准，主观成分很大。

套级法在作关键工作分级及各特定工作套级时，只作整体的综合性评价，不做因素分解，因此难于进行精确评比。

评分法不但需要分解为付酬因素并逐一评价，而且还要请专家利用定量技术来为每一因素划分等级和分配分数，因此成本较高，过程复杂。

因素比较法舍弃了代表工人相对价值的抽象分数，而直接使用相应的具体的薪资值来标示各工作的价值。

例题（单选）需要先将企业所拥有的工作大体划分为若干类别的工作评价方法是（ ）。 A. 套级法 B. 排序法 C. 评分法 D. 因素分解法 **答案：A**

例题（多选）以下对工作评价的描述、正确的有（ ）。 A. 工作评价就是工作分析 B. 工作评价的主要目的是确定每个岗位的

具体价值 C. 需要根据企业的具体需求选择相应的工作评价方法 D. 工作评价的依据是每项工作对企业的贡献大小 答案

: BCD (四) 薪资等级与薪资幅度 同学们应重点掌握: 薪资等级和薪资幅度的基本概念; 薪资曲线的绘制方法; 薪资率调整的主要方法 (1) 薪资等级和薪资幅度的基本概念 薪资等级是在工作评价之后将相似的工作进行的分类。薪资幅度是指反映薪资差别的最高和最低薪资率间的各种变化。(2) 薪资曲线的绘制方法 在确定恰当的薪资等级数量时, 通常将工作描绘在一张分布图上, 图中的每一点代表一项工作相关的薪资和评价分数, 它反映该工作的价值。通过这一方法, 很可能只需要某些点的延伸即可很好地反映出薪资结构。每一圆点代表一个工人, 但可以涉及属于这一工作的数十人。(3) 薪资率调整的主要方法 如果员工能胜任较高薪资率的工作, 并且可能获得这份工作空缺, 则可提升该员工。通过削减薪资率使薪资率与员工报酬一致。将该薪资率固定, 直到保持与工作等级一致的全面加薪行动。例题(多选) 以下对于薪资幅度的描述, 正确的有()。 A. 薪资幅度反映了薪资差别的最高和最低薪资率间的各种变化 B. 薪资幅度意味着员工将按照其服务时间的长短来取得报酬 C. 不同工资等级的薪资幅度应该相等 D. 薪酬幅度使其成为一种积极的激励动力 答案: AD (五) 奖金 同学们应重点掌握: 奖金的作用; 个人奖励的基本方法及使用时可能出现的问题; 采用小组奖励计划时的优点和不足之处; 整体奖励计划的三种主要方法的内容 奖金的作用 多劳多得、按劳取酬是激励人及刺激生产率增长的最好办法之一。尽管报酬通常由员工在工作上花费了多少时间来决定, 但奖金却是一种更加直接平衡报酬和业绩的

方法。个人奖励的基本方法及使用时可能出现的问题 常见的个人奖励计划有4种：计件制、管理激励计划、行为鼓励计划、推荐计划。个人奖励计划需要3个前提条件：首先，员工的绩效可以通过客观的方法来考核。其次，雇员有足够的控制工作结果的能力。最后，实施奖励计划不会使工人之间出现不良竞争，最终降低产品质量。采用小组奖励计划时的优点和不足之处 在小组奖励计划中，企业在小组达成事先设定的绩效标准之后，才给组内的每个员工发放资金。组内的员工不再只是服从主管的命令，他们必须为实现班组的生产目标而制定计划。通常人力资源专家对小组奖励的发放形式有如下三种主张：(1) 组员平均分配奖金。这种方法强调是合作，但容易造成吃“大锅饭”的现象。(2) 根据个人绩效来分配奖金。这种分配方法的不足之处在于组员对分配意见可能不一致，出现内部不公，妨碍合作。(3) 按薪资比例区别奖励。这种方法使组员的奖金数额和他们的基本薪资成比例，它的假设条件是基本薪资高的员工对公司的贡献大。整体奖励计划的三种主要方法的内容 分红制是将公司利润按事先规定的百分比分配给员工的一种报酬计划。分红计划有多种衍生形式，当前计划，延期计划和联合计划是其三种基本形式。职工股权计划是指公司给予员工购买股票的权利。斯坎伦计划是一种把员工和公司业绩紧密连在一起的利益分享计划。例题（多选）以下属于分红制的衍生形式的有（）。A. 当前计划 B. 参与计划 C. 联合计划 D. 自选计划 答案：AC（六）其他薪酬形式 同学们应重点掌握：技能工资、市场工资；非经济报酬的主要形式 技能工资、市场工资 技能工资指薪酬与承担该项职务的人，以及他们在工作中所表现出来的技能有关，它

是在持续考察个体技能的获得、开发、有效使用和保持基础上来支付报酬的。市场工资指对比同行业、同地区企业的薪资状况来直接确定本企业薪资系统。非经济报偿的主要形式

终生雇佣的承诺(职业保障) 安全、舒适的工作条件
有兴趣、有挑战性的工作 主管的鼓励和对成绩的肯定 引人注目的头衔 良好的工作氛围 较高的社会地位 私人秘书 良好的人际关系 灵活的工作时间制度等等。

例题(多选)下列属于非经济报酬的因素有() A. 医疗保险、 B. 事较高的社会地位 C. 主管的鼓励和对成绩的肯定 D. 养老金

答案 : BC

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