

初级经济师《人力资源专业知识与实务》笔记第七章 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/463/2021\\_2022\\_\\_E5\\_88\\_9D\\_E7\\_BA\\_A7\\_E7\\_BB\\_8F\\_E6\\_c49\\_463401.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/463/2021_2022__E5_88_9D_E7_BA_A7_E7_BB_8F_E6_c49_463401.htm) 第七章重难点 一、薪酬的含义 二、薪酬制度的主要形式 1、岗位工资制---是指按照不同岗位或职务的特点确定工资标准,并根据员工完成岗位职责情况支付报酬的工资制度. 2、技能工资制---是根据不同岗位或职务对劳动技能的不同要求和员工实际掌握的劳动技能水平而支付报酬的一种工资形式. 3、结构制---是指由若干个工资部份或工资单元组合而成的一种工资形式. 4、绩效工资制---是根据员工的实际劳动成果或工作绩效来决定劳动报酬的一种工资形式. 薪酬制度的比较 三、薪酬制度设计的程序 1.组织付酬原则与政策的制定 2.工作分析 3.工作评价 4.工资结构设计 5.工资状况调查及数据收集 6.工资分级与定薪 7.工资制度的执行控制与调整 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](http://www.100test.com)