

人力资源管理师出题人串讲五 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_54227.htm 第五章 薪酬福利管理
岗位排列法、岗位分类法比较重要 要素比较和要素计点法知道大概就行了，只需看179页的表 P . 177岗位分析方法 表5-8(选择) P . 179岗位评价方法比较表（很重要） P . 180图5-5里M曲线画错了，反过来就对了。薪酬水平 薪酬结构 级差这些词不要用错了，可能会有分析题 答分析题：不需要什么逻辑关系，主要是考发散思维，一定要考虑全面 P . 181薪酬市场调查的过程 图5-6 确定调查目标：整体薪酬水平调整、薪酬差距调整、薪酬晋升政策调整、具体岗位 确定调查范围：要调查的企业、岗位、数据、调查的时间段 选择调查方式：企业间互调、委托调查、调查公开信息、问卷调查 统计分析调查数据（四个程序）：数据排列、频率分析、回归分析、制图 P . 185统计分析调查数据 数据排列的程序：先排序，然后确定90%点处、75%点处、50、25 P . 191制定薪酬计划的工作程序（特别了解）通过薪酬调查，比较企业各岗位与市场上相对应岗位的薪酬水平 了解企业财务状况，根据企业人力资源策略确定企业薪酬水平采用何种市场薪酬水平 了解企业人力资源规划 结合前三步画出薪酬计划计算表 根据经营计划预计的业务收入和前几个步骤预计的薪酬总额，计算薪酬总额和销售收入的比值，与同行业和本企业往年的该比值进行比较，如果大了就适当降低 各部门做出薪酬计划，上报人力资源部汇总 如果汇总的各部计划与整体计划不一致，再调 将确定的薪酬计划上报企业领导、董事会报批 制定薪酬计划的

方法：从上而下和从下而上（一般了解）P. 195薪酬结构（薪酬构成项目）不同性质的员工薪酬结构有差别，但不是绝对的 研发人员，实行能力工资制，薪酬构成主要是能力工资 销售人员，实行绩效工资制，薪酬构成主要是提成工资，重激励，浮动工资占较大比重 生产工人，实行工作为导向（岗位工资）的工资制，主要是计件工资 管理人员，实行岗位工资制，重保障，浮动工资比重小 高级管理人员视同销售人员，重激励，基层员工视同生产工人，重保障 P. 196 传统的薪酬结构类型（很重要）：以绩效为导向，以工作为导向的，以能力为导向的，复合薪酬结构 P. 200表518企业薪酬策略与企业发展战略的关系（很重要）薪酬等级设计：分层式薪酬等级类型（对岗不对人）宽泛式薪酬等级类型（对人不对岗）图5-15薪酬等级（非常重要，图表分析），画一个你理想中的薪酬等级的方块图 从以下三个方面分析该图：每个等级小方块的个数的多少 两个方块间的差距大小 每两个小方块间差距的变化 在企业不同发展阶段，薪酬结构也不一样 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