

全国人力资源总监高等教材难点分析与解答(六)(3) 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\\_\\_E5\\_85\\_A8\\_E5\\_9B\\_BD\\_E4\\_BA\\_BA\\_E5\\_c37\\_54532.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E5_85_A8_E5_9B_BD_E4_BA_BA_E5_c37_54532.htm) 第三节 薪酬等级制度

主要内容：本节主要介绍薪酬等级制度的特点与作用、基本构成及操作过程。薪酬等级制度主要从劳动的质和量上区分和反映各个等级之间的劳动差别，并以劳动者的潜在能力作为评定薪酬等级、确定薪酬标准的依据，因而，有利于实施按劳分配，改善不同工作与员工的薪酬关系，鼓励员工提高业务能力。薪酬等级制度主要由薪酬等级表、薪酬标准、技术能级标准以及职务统一名称表等内容构成。

一、薪酬等级制度的特点与作用

(一) 薪酬等级制度的特点 特点主要体现在：1. 主要从劳动质量上区分和反映各个等级之间的劳动差别；2. 以劳动者的潜在能力作为评定薪酬等级、确定薪酬标准的依据；3. 薪酬标准在一定时期内具有相对稳定性；4. 薪酬等级制度合理与否，主要表现在对复杂劳动与简单劳动、熟练劳动与非熟练劳动、繁重劳动与轻便劳动是否规定了明显的差别。

(二) 薪酬等级制度的作用 #8226.改善不同工作与员工的薪酬关系； #8226.为政府宏观决策提供重要依据； &#8226.为确定员工福利和养老金提供重要依据。

二、薪酬等级制度的基本构成 主要由薪酬等级表、薪酬标准、技术能级标准以及职务统一名称表等内容构成。

1. 薪酬等级表 是反映各等级之间薪酬差别的一览表。它由薪酬等级线、职务等级线、薪酬级差等来共同反映。

2. 薪酬标准 包括固定薪酬标准和浮动薪酬标准等两大类型。每一类型又包括：单一型的薪酬标准、可变型薪酬标准、涵盖型薪酬标准

。三、薪酬等级制度的操作过程通常由以下七步骤组成：1、确定组织的付酬原则与策略；2、进行职位设计与分析；3、开展工作评价；4、实施外界薪酬状况调查分析；5、确定薪酬等级与薪酬标准；6、建立薪酬结构；7、薪酬等级制度的运行、反馈与调整。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)