

全国人力资源总监高等教材难点分析与解答(六)(1) 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_54537.htm 第六章 薪酬制度 本章

概述：本章先探讨了薪酬的概念与实质、薪酬的构成、薪酬的功能、及薪酬管理的内容与原则。薪酬是指企业对其员工（包括干部）给企业所做的贡献，包括员工实现的绩效、付出的努力、时间、学识、技能、经验与创造所付给的相应回报或答谢，其实质是公平的交换或交易。薪酬由工资、奖金与福利三部分构成。薪酬具有吸引人才、激励人才、留住人才、满足组织的人才需要等功能。薪酬管理的主要内容包括薪酬水平的确定及调整、薪酬结构的改善、薪酬制度的设计、薪酬形式的采用、薪酬成本的控制；薪酬管理要坚持激励性原则、适度性原则、合法性原则、平衡性原则、公平性原则及补偿性原则。本章第二节主要介绍薪酬水平和薪酬结构的确定，对薪酬水平和薪酬结构的调整也作了简单的介绍，此外，对薪酬方案设计过程也作了一定的阐述。薪酬结构确定方法主要有：岗位分类法、岗位等级法、因素比较法、点子数法；其中，点子数法将工作岗位的关键因素进一步分解为若干个子因素，并对子因素分别确定等级和点数，因而比因素比较法更客观和公平；不过，因素比较法因打破了岗位界线，有基准作参照，因而也比较公平合理。本章第三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。本章第四节主要介绍员工福利的有关知识，主要包括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。学习目的与要求：通过本章学习，旨在使学者了解掌握奖酬的准确内涵、构成、功能与实质，薪酬水平、结构及方案设计等实务性知识，以及奖酬制度的有关知识。具体要求如下：1．了解薪酬的概念、功能、构成及薪酬管理的原则；2．掌握薪酬水平和薪酬结构的确定方法；3．掌握薪酬等级制度的基本构成；4．掌握福利的主要类型及福利管理中的成本核算。重点：1．薪酬的构成、薪酬管理的原则；2．薪酬等级制度的基本构成；3．福利的主要类型。难点：薪酬水平和薪酬结构的确定。应用：1．会试着确定薪酬水平和薪酬结构；2．会给设想中的企业设计福利类型。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