

人力资源管理师2005年11月考试题2 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_54612.htm

2.背景描述：王家国际企业是一个总部设在上海的民营企业，其研制的空调深获海内外人士所喜爱，在1993年即以出口的形式外销到东南亚和欧美等地，但随着北美自由贸易区与欧盟区域经济的成立，关税壁垒的提高，以及为适应产品当地化的需要，开始展开对外直接投资，进行全球布局。1999年，总公司决定在新加坡、旧金山和维也纳设立据点，执行当地生产销售活动。拥有产品的优势，总公司深觉此举是势不可挡，一定会马到成功，然而此计划马上就因无法执行而暂缓，原因是公司缺乏有国际运营经验的人才。虽然公司有几位负责进出口业务员工，精通英文，但缺乏管理经验。于是该公司通过对外招聘国际化人才，要求至少能精通两种语言，一般都是中文和英文，并有实务的谈判与企业管理经验，在薪酬待遇上采用个别谈判的方式。起初，公司从东南亚开始对外的海外运营进展顺利，但当海外据点增多，外派人员也增加后，问题开始出现。这导致了一些谈判技术差的外派人员抱怨，另外回国后薪资计算也产生许多争议。这样的现象使得公司要对外派人员的计薪方式重新计算，但是要考虑的因素确实很多。对于外派任命当然要以底薪外加津贴来吸引优秀人才进行对外派遣，再来，除了当地政府的课税与国内有差异外，国外生活成本与国内生活消费项目确实存有成本差距，最后关于外派人员的住房与交通问题也得考虑。策划要求：假如该公司希望你来解决公司问题，试分析该公司外派人员薪资问

题何在，并规划项目策划方案来公平衡量外派人员报酬，并能与公司现有薪资与福利接轨。 参考答案： 问题分析： 公司未能施行一套较为客观的外派人员薪酬计算模式，不同的派遣任务待遇不平等的问题，并且不是以公司现有的薪酬体系为基础，产生回国后薪酬不能接轨的问题。（5分） 项目策划： 1.收集国外生活费用数据，以作为国外商品和服务消费、住房与交通的参考。（2分） 2.采用方法——资产负债表法或称资金平衡法来计算。（10分） 国内任命 费用和可花费收入加外派任命补贴外派任命 费用和平衡后的收入加津贴 底薪 底薪用以鼓励接受任命的津贴、国外服务奖金、艰苦条件津贴 税收 税收平衡税收超出的津贴 商品和服务 商品和服务用以弥补生活成本差距，住房、子女教育、医疗成本、汽车、娱乐、探亲度假旅游的补贴 住房 住房迁居费用、安居费用、初始住房成本和装饰补贴 总薪资 3.依据此法来计算个别派遣人员的薪酬与福利，对于一些原先报酬较高的外派人员若产生抗争，需多加沟通，说明此法便利性与合理性，来逐步寻求他们的支持。（3分） 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