

高级人力资源管理师复习第六章第二节 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__E9_AB_98_E7_BA_A7_E4_BA_BA_E5_c37_54764.htm 第二节 基本薪酬设计

1、基本程序 薪酬设计的常用方法是基于技能的薪酬方案和基于工作的薪酬方案。一般程序：通过岗位评价，确定每个职位的相对价值；通过职位定级定等；市场调查和结果分析；了解公司的薪酬策略和财务支付能力；确定薪酬等级的中点薪酬标准；确定各等级的薪酬差距；确定各相邻等级间的重叠部分的大小；确定每个薪酬等级的薪酬幅度和档次；确定具体计算办法。

2、职位评价方法：解决内部公平 职位排序法、职位归类法、因子比较法、因子计分法。

3、市场调查：解决外部公平 调查策划阶段：调查目的（整体薪酬水平调整、薪酬差距的调整、薪酬晋升政策的调整、具体岗位薪酬水平的调整）、调查职位、调查的地区（行业、公司）、调查的具体内容、调查方法（查阅公开信息、问卷调查法、电话调查和上门访问）、调查工具。调查实施阶段 调查处理阶段 获取薪酬调查数据的注意事项：对职位的描述是否清楚？薪酬调查数据是否在有效期内？选择的劳动力市场是否合适？哪些公司提供了薪酬调查数据？是否报告了数据采集方法？是否报告了数据处理方法？平均数、中位数、25P和75P之间的关系如何？每年参加调查的对象是否一致？

4、基本薪酬结构的确定和完善 1) 基本薪酬结构设计应考虑的因素：薪酬水平、薪酬级差、薪酬等级、薪酬幅度、薪幅重叠。

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