

爱立信MBA人力资源管理案例MBA考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/645/2021_2022__E7_88_B1_E7_AB_8B_E4_BF_A1M_c70_645355.htm 当员工试图离职时，会综合考虑放弃原工作更换新工作值不值，也即是要考虑“转换成本”的高低。为了留住人才，爱立信设计了“转换成本”策略。“转换成本”策略主要由两部分组成：绩效评价和薪酬福利。爱立信的绩效评价体系建立在两个假设之上：一、大多数员工为报酬努力工作，除非可获得更高的回报才关心绩效评价；二、绩效评价是上级和下级同时评估的过程，双方对下级的发展都负有责任。因此，绩效评价主要关心想不断提高的员工，并帮助他们提高。爱立信的绩效评价主要有两部分内容：结果和绩效要素。结果包括目标的实现情况、承担的责任大小等，目标的实现一般用量化的指标衡量，责任的承担一般用事先设定的责任指标考核。绩效要素包括主动性、解决问题、客户导向、团队合作、沟通等方面，管理者还要考虑领导、授权和其他要素。绩效评价结果是两部分评估结果的加权总和，两者分别占60%和40%。在绩效评价的基础上，爱立信制定了充分考虑短期、中期、长期报酬关系的薪酬方案，提高“转换成本”，从而留住人才。特别是一些特殊人才，专门特别设计“薪酬方案”。爱立信的薪酬结构主要包括两部分：薪资和福利。薪资包含固定和不固定的内容，福利包含保险、休假等内容。职位、员工和环境是决定薪酬水平的三要素，确定薪酬水平的根本原则是：提供在本地有竞争力（非领先）的报酬，激励员工更好地工作并获得满足。 问题：1、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