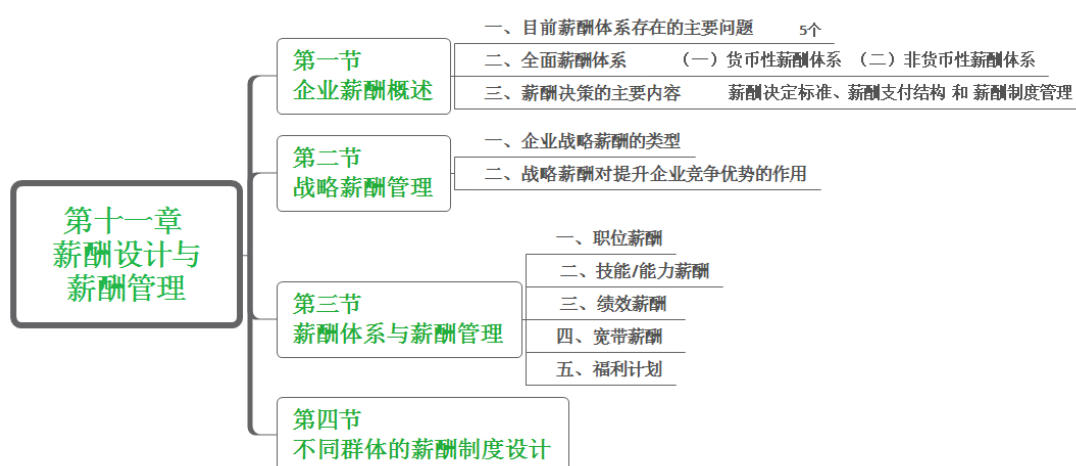


课件下载及重播方法

课件下载找到相应课程信息，点击我的资料找到课件就可以下载了。

观看重播在找到相应课程直接点击进入重播。

教材结构图



本章知识点及考评总结

选择题

1. 一个有效的薪酬管理机制具备的特征：

对内公正性、对外竞争性、个人激励性、易于管理性。

2. 职位薪酬实现了真正意义上的同工同酬

3. 技能薪酬的优点：有助于高度参与型管理风格的形成

4. 宽带薪酬优点的是有利于组织结构的扁平化

5. 福利的种类

(1) 强制性福利：五险一金、病假、产假、丧假、婚假、探亲假等

(2) 自愿性福利：商业人寿保险、法律和职业发展咨询、子女教育辅助计划、企业年金等

(3) 弹性福利计划：自助餐式福利

6. 薪酬市场调查渠道

企业之间相互开展调查

委托专业机构进行调查

查询社会公开信息

7. 纯佣金制销售，纯薪金制固定工资制度，基本制混合了固定薪金制和纯提成制的特点，瓜分制操作简单，易学易懂，成本相对固定，却照样能鼓励竞争，浮动定额制

8. 主体：双方

内容：双方的权利义务，完成任务、按时上下班；按时发工资、提供劳动保障

客体：劳动时间、劳动报酬、劳动环境【权利义务的项目】

9. 试用期最长不得超过 6 个月

10. 在下述条件下，企业有权提出解除劳动合同：

第一，合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现。

第二，经劳动合同当事人协商一致。

第三，在试用期间，发现员工不符合录用条件的。

第四，严重违法劳动纪律或企业，组织的规章制度。

第五，给企业或组织造成重大利益损害、依法被追究刑事责任的。

11. 自愿流出：与组织解除契约关系，如（主动）辞职、自动离职；

非自愿流出：与组织解除契约关系，如解雇、开除和结构性裁员等。

自然流出：不以人的意志为依据的流出，如退休、伤残和死亡等。

12. **【遣散成本】**准备与通知期、面谈成本与补偿费、安全风险、心理风险和劳动争议风险等。

【重置成本】招聘广告费用、行政及面试费用、素质测试费用、旅行及搬迁费用、各种手册及资料费、体检费、再培训费用、安置费用等。

【总工成本】雇员薪酬成本、管理成本、其他成本（事故成本、低质量和低数量成本）、心理成本等。

【机会成本】业绩成本、保密成本和竞争成本等。

13. 人力资源管理效益衡量的主要方法：审计法、分析法

14. 网络化（以团队为职能单位，团队成员构成跨原有职能单位）

15. 扁平化（发展的原因：应对日趋复杂的环境变化、信息技术的快速发展、人力资源成本的上升）

16. 灵活化（促使灵活化的动力：严酷的竞争、多元化的员工、环境的复杂性与不可测性）

17. 多元化（产生多元化的动力：多元化员工、需要更多的创造性、企业的网络化、扁平化和灵活化都与企业的多元化紧密相联）

18. 日本企业管理中最突出、也最有争议的政策是终身雇佣制

19. 美国的人力资源是硬性管理模式

20. 日本的人力资源管理模式重通才，轻专家

主观题

1. 简述建立职位薪酬体系的基本步骤。

（1）职位分析。

（2）职位评价。

- (3) 薪酬调查。
- (4) 薪酬定位。
- (5) 薪酬结构设计。
- (6) 薪酬体系的实施和修正。

2. 试述宽带薪酬的优缺点。

宽带薪酬有如下优点：(1)打破了传统结构所维护和强化等级观念，减少了工作间的等级差别。有利于组织结构扁平化的形成，增强组织的灵活性以及对外部环境的适应能力。(2)引导员工注重个人技能、能力的提高。(3)有利于职位轮换。(4)密切配合劳动力市场的变化。

(5)有利于管理层的管理和人力资源专业人员的角色的转变。(6)帮助企业培育积极的团队绩效文化，建立一种集体凝聚力。(7)推动良好的工作绩效。

缺点：(1)增加绩效管理压力。(2)晋升机会减少。(3)获取市场数据的难度很大,导致成本上升。(4)不适用所有类型的组织。

3. 简述处理劳动关系的基本原则。

- (1)要兼顾各方利益
- (2)要以协商为主解决争议
- (3)及时处理的原则
- (4)以法律为准绳
- (5)劳动争议以预防为主
- (6)明确管理责任

4. 简要概括劳动合同的内容

根据《劳动法》第十九条规定，劳动合同应以书面形式订立，并包括必备条款和协商条款。必备条款也称法定条款，包括以下内容：

第一，劳动合同期限。

第二，工作内容。

第三，劳动保护和劳动条件。

第四，劳动报酬。

第五，劳动纪律。

第六，劳动合同终止条件。

第七，违反劳动合同的责任。

5. 简要分析我国劳动争议产生的原因。

宏观：经济利益差异明显；立法和法律滞后不配套等。

微观：企业和个人两个层次：双方法律意识淡薄。

还有心理契约的不履行。

6. 简述劳动争议处理的基本原则。

第一，调解和及时处理原则。

第二，合法原则。

第三，公正原则。

7. 简述企业雇员自愿流出的影响因素。

(1) 个体因素

(2) 与工作相关因素

(3) 组织因素

(4) 个体与组织之间的适合性因素

(5) 与态度和其他内部心理过程相关的因素

8. 非自愿流失（解雇）的影响因素

(1) 根据企业发展的实际情况进行裁员；

(2) 工作业绩、工作行为等不符合要求的解雇；

(3) 不服从领导而被解雇。

9. 简述处理雇员流出中劳动关系的主要手段。

第一，行政手段。

第二，经济手段。

第三，法律手段。

第四，文化手段。

练习题

1. 一个有效的薪酬管理机制必须具备的特征包括（）

A:公正性

B:竞争性

C:激励性

D:易于管理性

E:有效性

2. 下列有关薪酬优点的描述属于职位薪酬的是（）

A:实现了真正意义上的同工同酬

B:有助于高度参与型管理风格的形成

C:有利于职位轮换

D:有利于组织结构的扁平化

3. 实行年薪制的企业年薪通常包括（）

A:基本薪酬

B:年度红利

C:长期奖励

D:附加福利

E:特别待遇

4. 一旦企业发生劳动争议，企业里面特别是管理人员一定要准确了解情况，进行及时的处理。反映了处理劳动关系要遵循（ ）

A:协商解决争议原则

B:兼顾各方利益原则

C:以法律为准绳原则

D:及时处理原则

5. 下列属于遣散成本的是（ ）

A:心理成本

B:招聘广告费用

C:心理风险

D:业绩成本

1. 答案：ABCD

解析：一个有效的薪酬管理机制应具备的特征：对内的公正性、对外的竞争性、个人的激励性、易于管理性。

2. 答案：A

解析：职位薪酬实现了真正意义上的同工同酬

3. 答案：ABCDE

解析：对于高级管理人员，当前国内外主要实行经营管理者年薪制。

年薪制一般由 5 个部分构成，即：基本薪酬，年度红利，长期奖励，

附加福利，特别待遇

4. 答案：D

解析：本题的关键点是“及时的处理”。由此可以推出正确答案为D。

5. 答案：C

解析：遣散成本属于心理成本