

尚德机构

工作岗位研究原理与应用

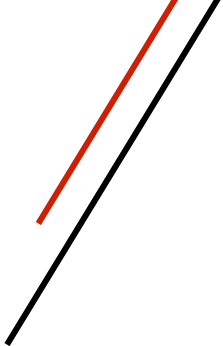
讲师：朱天顺

学习是一种信仰！ IN LEARNING WE TRUST

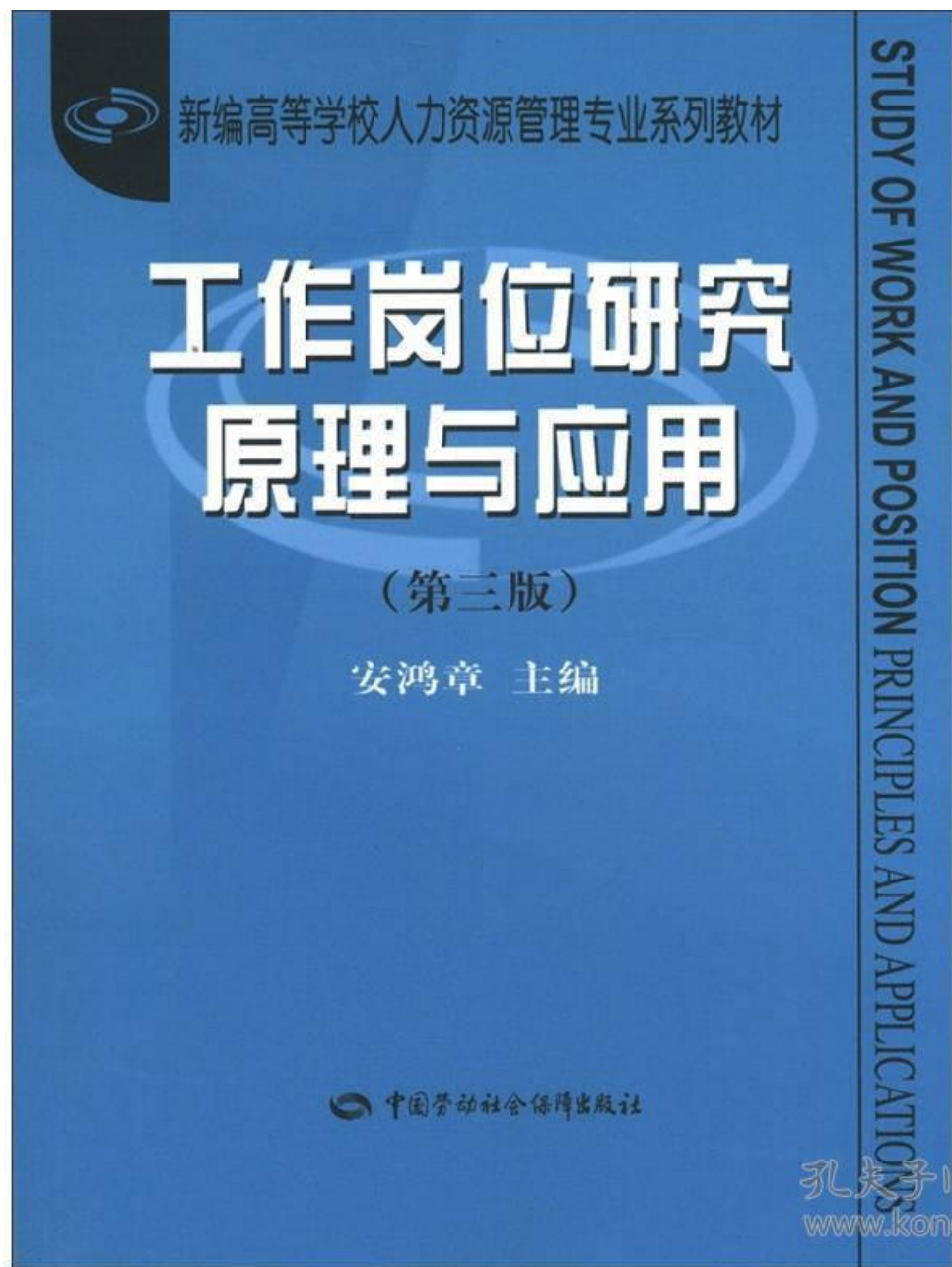
SUNLAND

- 1、每节课7点15开始答疑，7点半正式开始上课
- 2、大家不要迟到，来到直播间听满2小时认为是出勤
- 4、与课堂知识点无关问题可以课间或课后问
- 5、全书重点知识点汇总已经上传到精讲一课件下载里了





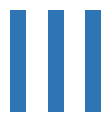
教材展示



考情介绍



题型	题目数	分值	总分值
一、单项选择题	20	1	20
二、多项选择题	10	2	20
三、简答题	6	5	30
四、案例分析题	1	10	10
五、论述题	2	10	20



工作岗位研究与应用

第1章 — 工作分析导论

第2章 — 工作分析方法

第3章 — 工作分析的流程

第4章 — 工作分析的结果

第5章 — 工作设计

第6章 — 工作评价

第7章 — 工作分析与员工招聘

第8章 — 工作分析与员工培训

第9章 — 工作分析与绩效管理

第10章 — 工作分析与薪酬管理



第十章 工作分析与薪酬管理



工作分析与薪酬管理

工作分析与薪酬体系设计

薪酬的含义

影响薪酬的因素

工作分析与薪酬体系设计

工作评价与薪酬的内部公平

利用工作评价实现薪酬的内部公平

因素比较法在薪酬管理中的应用

评分法在薪酬管理中的应用

薪酬调查与薪酬的外部竞争力

薪酬调查与外部竞争力

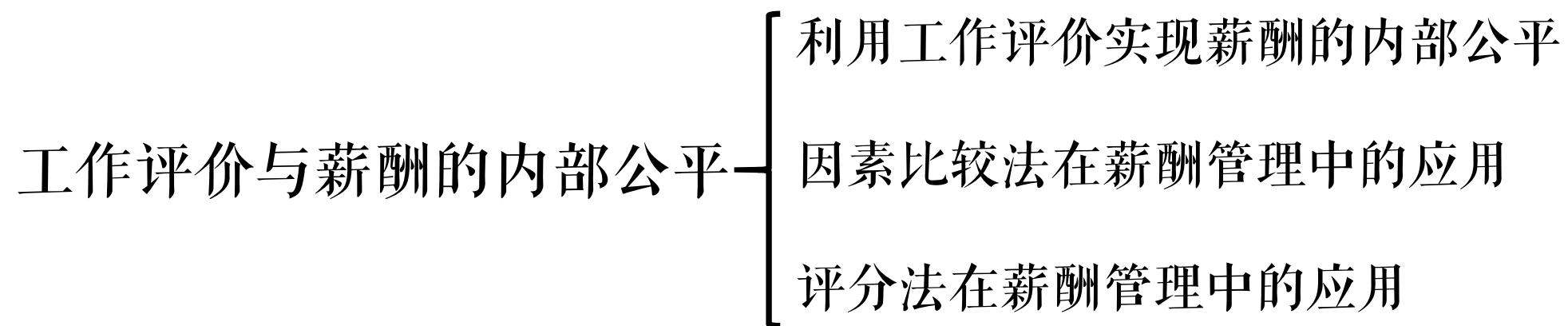
薪酬调查的一般程序

薪酬政策与薪酬结构

薪酬政策的制定

薪酬结构的确定





12.2 工作评价与薪酬的内部公平

工作评价与薪酬的内部公平

利用工作评价实现薪酬的内部公平

因素比较法在薪酬管理中的应用

评分法在薪酬管理中的应用

一、利用工作评价实现薪酬的内部公平 **选择题**

薪酬内部公平的前提是明确组织中各种工作的相似性和差别性以及这些工作对组织目标的贡献大小，这些相似性和差别性就构成了组织中工作关系的内部结构。

12.2 工作评价与薪酬的内部公平

工作评价与薪酬的内部公平

利用工作评价实现薪酬的内部公平

因素比较法在薪酬管理中的应用

评分法在薪酬管理中的应用

二、因素比较法在薪酬管理中的应用

因素比较法的具体操作步骤：【了解】

- (一) 获取岗位信息，确定报酬因素。
- (二) 选择典型岗位，
- (三) 对岗位进行排序。
- (四) 确定各报酬因素的价值
- (五) 根据报酬因素价值分别对岗位进行排序
- (六) 根据两种排序结果选出不便于利用的典型岗位
- (七) 建立典型岗位报酬因素等级基准表
- (八) 使用典型岗位报酬因素等级基准表来确定其他岗位的工资

12.2 工作评价与薪酬的内部公平

工作评价与薪酬的内部公平

利用工作评价实现薪酬的内部公平
因素比较法在薪酬管理中的应用
评分法在薪酬管理中的应用

三、评分法在薪酬管理中的应用

评分法是一种把定性分级转化为定量分级的方法，是根据组织的生产经营条件找出影响岗位工作量的诸因素，确定每一因素的等级和分数级差，并以此对每个工作进行评分，最后按各工作所得分数的高低划分为自然等级或归入预先规定的岗位等级和工资等级

12.2 工作评价与薪酬的内部公平

工作评价与薪酬的内部公平

利用工作评价实现薪酬的内部公平

因素比较法在薪酬管理中的应用

评分法在薪酬管理中的应用

三、评分法在薪酬管理中的应用

(一) 评分法的一般程序

- 1、确定岗位的评价要素
- 2、为诸评价要素下定义并划分等级
- 3、确定各影响因素的点数（总点数500、800、1000点。美国智能50%、责任20%、身体条件15%、工作环境15%）
- 4、预先制定工资等级。
- 5、实施



工作分析与薪酬管理

工作分析与薪酬体系设计

薪酬的含义

影响薪酬的因素

工作分析与薪酬体系设计

工作评价与薪酬的内部公平

利用工作评价实现薪酬的内部公平

因素比较法在薪酬管理中的应用

评分法在薪酬管理中的应用

薪酬调查与薪酬的外部竞争力

薪酬调查与外部竞争力

薪酬调查的一般程序

薪酬政策与薪酬结构

薪酬政策的制定

薪酬结构的确定



12.3 薪酬调查与薪酬的外部竞争力

薪酬调查与薪酬的外部竞争力

薪酬调查与外部竞争力

薪酬调查的一般程序

一、薪酬调查与外部竞争力 **选择题**

薪酬调查重在解决薪酬的对外竞争力问题，即企业在确定薪酬水平时，需要参考劳动力市场的薪酬水平。为此，企业必须调查当地其他企业中相同或相似工作的薪酬水平，与本单位的薪酬进行比较，进而依据本单位的具体条件，调整薪酬水平，以保持企业的竞争优势。薪酬调查可以委托外部专业的咨询公司进行，也可由企业自己完成。

12.3 薪酬调查与薪酬的外部竞争力

薪酬调查与薪酬的外部竞争力

薪酬调查与外部竞争力

薪酬调查的一般程序

二、薪酬调查的一般程序

- (一) 成立薪酬调查小组
- (二) 选择调查对象 (一般20家左右)**
- (三) 取得被调查企业的合作
- (四) 选择代表性工作以便比较
- (五) 决定资料内容
- (六) 准备工作
- (七) 收集资料
- (八) 资料的整理与统计
- (九) 薪酬资料的更新



工作分析与薪酬管理

工作分析与薪酬体系设计

薪酬的含义

影响薪酬的因素

工作分析与薪酬体系设计

工作评价与薪酬的内部公平

利用工作评价实现薪酬的内部公平

因素比较法在薪酬管理中的应用

评分法在薪酬管理中的应用

薪酬调查与薪酬的外部竞争力

薪酬调查与外部竞争力

薪酬调查的一般程序

薪酬政策与薪酬结构

薪酬政策的制定

薪酬结构的确定



12.4 薪酬政策与薪酬结构

一、薪酬调查的一般程序

企业应考虑影响薪酬的内外在因素，并根据薪酬调查所得的资料制定相应的薪酬政策。主要包括以下内容：

- (一) 本企业薪酬水平与当地薪酬水平的关系
- (二) 公平合理、同工同酬
- (三) 决定补助薪酬及奖励制度的范围与标准

12.4 薪酬政策与薪酬结构

二、薪酬结构的确定 选择题

(一) 薪酬范围。最低薪酬与最高薪酬的范围

(二) 薪率

在最高薪酬、最低薪酬及薪级确定后，就要考虑每一薪级内部的分等问题，即薪率问题。单一薪率：每一薪级的薪酬是固定的。可变薪率：同一薪级中划分若干个不同的薪等

(三) 薪酬的幅度：不同薪级之间的薪酬差距



真题回顾

在薪酬调查对象的选择过程中，一般情况下接受调查的企业至少是（ ）

A:20家

B:30家

C:40家

D:50家



真题回顾

在薪酬调查对象的选择过程中，一般情况下接受调查的企业至少是（ ）

A:20家

B:30家

C:40家

D:50家



真题回顾

下列哪一项工作重在解决薪酬外部竞争性问题？（ ）

A:工作分析

B:工作评价

C:薪酬结构设计

D:薪酬调查



真题回顾

下列哪一项工作重在解决薪酬外部竞争性问题？（ ）

A:工作分析

B:工作评价

C:薪酬结构设计

D:薪酬调查



真题回顾

薪酬结构的内容主要包括（ ）

A:薪率

B:薪酬水平

C:薪酬范围

D:薪酬类型

E:薪酬幅度



真题回顾

薪酬结构的内容主要包括（ ）

A:薪率

B:薪酬水平

C:薪酬范围

D:薪酬类型

E:薪酬幅度



工作分析与薪酬管理

工作分析与薪酬体系设计

薪酬的含义

影响薪酬的因素

工作分析与薪酬体系设计

工作评价与薪酬的内部公平

利用工作评价实现薪酬的内部公平

因素比较法在薪酬管理中的应用

评分法在薪酬管理中的应用

薪酬调查与薪酬的外部竞争力

薪酬调查与外部竞争力

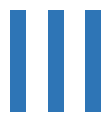
薪酬调查的一般程序

薪酬政策与薪酬结构

薪酬政策的制定

薪酬结构的确定





工作岗位研究与应用

第1章 — 工作分析导论

第2章 — 工作分析方法

第3章 — 工作分析的流程

第4章 — 工作分析的结果

第5章 — 工作设计

第6章 — 工作评价

第7章 — 工作分析与员工招聘

第8章 — 工作分析与员工培训

第9章 — 工作分析与绩效管理

第10章 — 工作分析与薪酬管理

