

人力資源管理 《能力標準說明》 能力單元

職能範疇： 3. 報酬管理
 主要職能： 報酬策略

| | |
|------|---|
| 名稱 | 制定報酬哲學，藉此作為報酬框架的指導原則 |
| 編號 | 106964L7 |
| 應用範圍 | 轉化機構願景、使命和價值觀為報酬哲學，從而引導基本薪金、短期和長期獎勵、嘉許和福利的設計和決策。此能力單元適用於在高級管理層的輔助下，制定報酬框架。 |
| 級別 | 7 |
| 學分 | 7（僅供參考） |
| 能力 | <p>表現要求</p> <p>1. 職務範圍的知識</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 在制定報酬哲學時，了解其概念和價值 ● 了解各業務市場和司法管轄區的報酬策略趨勢（例如營造嘉許文化、整體薪酬回報策略） ● 了解有助制定報酬哲學的關鍵因素（例如機構的核心價值、外部業務環境） <p>2. 應用及流程</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 制定符合機構策略目標及人力資源策略的報酬哲學 ● 為機構制定報酬哲學，作為報酬框架的指導原則（例如浮動薪資、注重能力和持續發展） ● 諮詢並徵求高級管理層對報酬哲學的支持 ● 制定簡潔的報酬哲學說明，從而引導報酬策略的制定和實施 <p>3. 專業行為及態度</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 配合機構的規模、性質和文化，制定合適的報酬哲學 ● 調查社會和經濟趨勢及其對報酬策略和理念發展之潛在影響 |
| 評核指引 | <p>此能力單元的綜合成果要求是：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 與高級管理層進行詳盡的討論，藉此在制定報酬哲學前獲取多方意見及承擔意識。 ● 制定報酬哲學作為指導原則，以制定機構的報酬框架（例如浮動薪酬、注重能力和持續發展）。 ● 制定簡潔的報酬哲學說明，從而引導報酬策略的制定和實施。 |
| 備註 | |