

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： 工作評估及基本薪金 / 職位架構

名稱	設計職級 / 薪酬等級結構
編號	106969L6
應用範圍	為現有的員工設計職級 / 薪酬等級結構，並保持職位之間的公平性。此能力單元適用於制定職級 / 薪酬等級結構的政策和指引，從而以公平和公正的方式補償各階層員工、管理本地及國際發薪，並在機構內反映相對性和促進職業發展。
級別	6
學分	6 (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"> ● 了解清晰的職級 / 薪酬等級結構可在各業務市場和司法管轄區促進客觀決定薪酬和事業發展 ● 了解設計職級 / 薪酬等級結構的基本步驟 (例如職位分析和評估、薪酬調查分析、薪酬政策發展、薪酬結構的組成) ● 了解不同工種 / 職能，以及各項工種 / 職能的職業發展及在機構內的機會 <p>2. 應用及流程</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 為員工制定職業階梯和職涯規劃，以提高其知識和技能 ● 確定適當數量的職級 / 薪酬等級，清晰地區分不同職級和相應的知識水平、技能和職責 ● 界定職級 / 薪酬等級的描述 ● 有效設計職級 / 薪酬等級結構，藉此輔助員工的事業晉升和發展機會 (例如釐清等級之間的區別、設定事業動向的準則) ● 根據每項工種及職級 / 薪酬等級結構，考究職涯規劃和職業階梯 <p>3. 專業行為及態度</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 主動設計職級 / 薪酬等級結構的政策和指引，藉此輔助機構的發展及維持內部公平性 ● 根據對於某項工種 / 職能重要的因素，將非基準職位與同一項工種 / 職能內的基準職位進行比較
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"> ● 在機構內制定職業階梯和職涯規劃。 ● 建立清晰說明每個職級 / 薪酬等級的結構，從而加以區別不同職級，以及相應的知識、技能和職責水平。 ● 為輔助機構的發展及維持內部公平性，設計職級 / 薪酬等級結構的政策和指引。
備註	