

## 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	設計基本薪金幅度 / 結構
編號	106970L6
應用範圍	根據工作評估結果和分析，以及所採取的職級 / 薪酬等級結構，設計基本薪金幅度 / 結構。此能力單元適用於基本薪金幅度 / 結構及薪酬政策線的設計，以判斷職位之間的內部公平性，並辨識市場上具競爭力的薪酬做法，使薪酬遞增符合報酬策略。
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"> <li>● 了解基本薪金幅度 / 結構的主要元素 ( 例如支薪時間表、職級、薪金幅度 )</li> <li>● 了解各種基本薪金幅度 / 結構的特點 ( 例如工種結構、等級結構、廣分職級結構 )</li> </ul> <p>2. 應用及流程</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 考究不同來源所得的市場數據 ( 例如薪酬趨勢調查、專業機構 )，以判斷薪酬遞增</li> <li>● 充分考慮其特點後，設計基本薪金結構</li> <li>● 判定薪酬政策線以設定所有職位的中位數，並據此釐定最低和最高薪酬水平、薪酬等級與薪金幅度之間的關係</li> <li>● 參照市場趨勢，判定機構在薪酬市場上的定位以及合適的薪酬組合 ( 例如固定或浮動薪酬 )</li> </ul> <p>3. 專業行為及態度</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 根據工作評估結果，評估每個等級範圍內薪酬定位的分佈情況</li> <li>● 為特殊調整和晉升調整設計指引，以吸引和挽留員工</li> </ul>
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"> <li>● 充分考慮可輔助機構策略性目標和報酬策略的特點後，為各業務市場和司法管轄區設計基本薪金幅度 / 結構。</li> <li>● 根據機構的報酬哲學，判定薪酬政策線以設定所有職位的中位數，並據此釐定最低和最高薪酬水平、薪酬等級與薪金幅度之間的關係。</li> </ul>
備註	