

# 职位评估理论知识与工具介绍——企业薪酬体系建立的基础

## 【基础信息】

1. **课程系列**：组织管理
2. **课程名称**：职位评估理论知识与工具介绍——企业薪酬体系建立的基础
3. **学员人数**：人数控制在 40 人以内。分小组，每组 8-10 人，不要低于 8 人，每人设置名牌
4. **物资准备**：投影仪、白板、白板笔、白板纸、A4 纸若干、音响
5. **授课时长**：1 天，6 小时
6. **培训形式**：老师讲解，给出实际数据进行实战练习
7. **目标学员**：HR 专业工作者、部门负责人

## 【课程背景】

薪酬体系的建立，涉及到要素很多，包括外部市场的薪酬水平、员工的能力和心态、考核评价以及员工所在职位对组织的贡献大小等，而基础是职位评估。薪酬的问题，首先要解决的是内部公平性的问题，而想要建立一个公平公正的薪酬环境，则最为重要的就是如何评价企业中每一个不同的职位对组织贡献的大小

需要理解的是，企业中的基础单位是职位，而职位一定是有大和小区分的，也即是不同的职位对组织的贡献价值是不一样的。如何判断不同的职位所产生的不同的价值呢，这就涉及到职位评估。职位评估是指基于组织中职位分析的结果，系统地确定职位之间的相对价值，从而能为组织建立一个职位结构过程。它是以工作内容、技能要求、对组织的贡献以及外部市场等为综合依据的

## 【课程目标】

通过一天的学习与实际演练，学员可以达成以下学习目标

1. 了解薪酬体系建立的全流程
2. 理解职位评估的作用和意义
3. 掌握职位评估的方法和流程
4. 知道职位评估后的结果应用
5. 具体学会一种职位评估工具

## 【课程大纲】

### 一. 理解职位评估

1. 职位评估要解决什么问题
  - 案例引出：某公司职位评估前的职位结构
  - 互动点评：该职位结构存在的问题
2. 职位评估在薪酬体系建立的全流程中的位置
3. 职位评估、职位考察、职位评价三者之间的关系

4. 职位评估的概念
5. 职位评估的意义
  - 职位评估后的职位结构图

## 二. 职位评估方法

1. 职位评估的过程介绍
  - 职位评估五步法
2. 职位评估的历史沿革介绍
3. 职位评估方法选择
  - 非分析法介绍
  - 分析法介绍
  - 定量法介绍
  - 定性法介绍
  - 不同方法选择的比较与特点说明
4. 选择哪一种方法需要考虑的要素
5. 进一步理解职位评估

## 三. 职位评估具体过程与结果应用

1. 职位评估的具体流程介绍
2. 职位评估过程中如何收集数据
3. 如何理解标准
4. 职位评估需要注意的方面
5. 职位评估的最终输出
  - 案例展示：许昌某公司职位评估结果
6. 输出的结果如何检验
7. 职位评估输出结果的系统应用
  - 宏观看职位评估结果
  - 做为薪酬支付的依据理解
  - 人岗匹配之间的关系
  - 职业发展与继承的依据
  - 市场数据比较的手段
  - 任职资格的基础

## 四. 职位评估标准理解

1. 职位评估标准介绍
  - 职位评估四要素的关系
2. 通过实际岗位进行练习理解以下要素
  - 影响要素
  - 沟通要素
  - 创新要素
  - 知识要素
3. 职位评估中具体的问题解答