

臺北榮總營養部膳食管理科專題討論

題 目：人力資源管理之酬薪制度探討

閱讀書目：丁志達(2015)：酬薪管理。新北：楊智文化事業股份有限公司。

報 告 者：曾芬玲

報告時間：民國 105 年 4 月 26 日(二)13:30-14:30

報告地點：營養講堂

摘 要：

本院廚房勞務外包工作自民國80年以來由清潔勞務公司及人力仲介公司相繼承攬，專精於清潔專業及人力仲介，對於病人膳食提供之餐飲管理專業有所不足。多年來承攬公司在人力資源管理方面，提供專業之招募及薪資管理，在其他部分包括教育訓練、酬薪福利及績效管理等人力資源管理範疇貢獻不多，在專業之餐飲公司未投身醫院膳食供應之前提，醫院供膳營養師對於供膳工作人員之教育訓練、酬薪福利及績效管理等議題應多加探討，以備未來所需。

本專題將探討人力資源管理之酬薪制度。酬薪管理是人力資源管理中既敏感又重要的一環。酬薪訂定需考量營運狀況、員工績效及外界環境等因素。薪資管理的目的在追求內部公平、外部公平、組織公平及個人公平，透過公平合理的制度，提供員工生活所需的收入。企業透過職務分析與評價(內部公平)、薪資調查(外部公平)、組織公平(薪資制度建立)及個人公平(薪資制度管理、報酬分配、績效評估)作適當的管理。諸承明學者於1996年提出酬薪可依四個面向設計-保健基準性酬薪(薪資調查系統)、職務基準性酬薪(職務評價系統)、績效基準性酬薪(績效評估系統)、技能基準性酬薪(教育訓練系統)。

設計及建立酬薪管理體系應先從理念和制約的激勵及法規開始，然後延伸到工作分析、職位評價、酬薪調查、職位訂價、福利、獎勵、績效考核及專案管理。勞基法對工資的相關規定在第三章21條至29條，第21條說明工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基工資；第26條雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用；第29條事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、供基金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給予獎金或分配紅利。

工作分析是建立直接薪酬賴以存在的基礎，而工作分析的兩項副產品是工作說明書與工作規範；職位評價則是用來確定每個職位對於企業的相對價值的等級，使企業內能建立一個公平、客觀的薪資結構；薪酬調查可了解企業所在的勞動市場上，系統化的蒐集其他企業的薪酬、福利、支付方式、酬薪策略及其他相關資訊；職位訂價是確定企業內部各職位的酬薪水準，包含職位的酬薪上下限等；酬薪管理方案的制定和實施中應先確定基本薪酬結構和福利方案再考慮獎勵；酬薪方案既是一個發展的步驟又是一個運作的過程，專案管理與制定政策、確立步驟、建立酬薪方案等相關實施階段有關，所有的規則會隨著方案的實施而確立。酬薪體系不可能自我管理，需要密切監督，以確保平穩運作，且必須根據實際需要加以微調與改進。