



踏瑞薪酬管理智能反馈比赛软件 V3.0

用户操作手册

手册版本号：V3.0

上海踏瑞计算机软件有限公司

2014 年 08 月

版权所有 · 严禁翻印

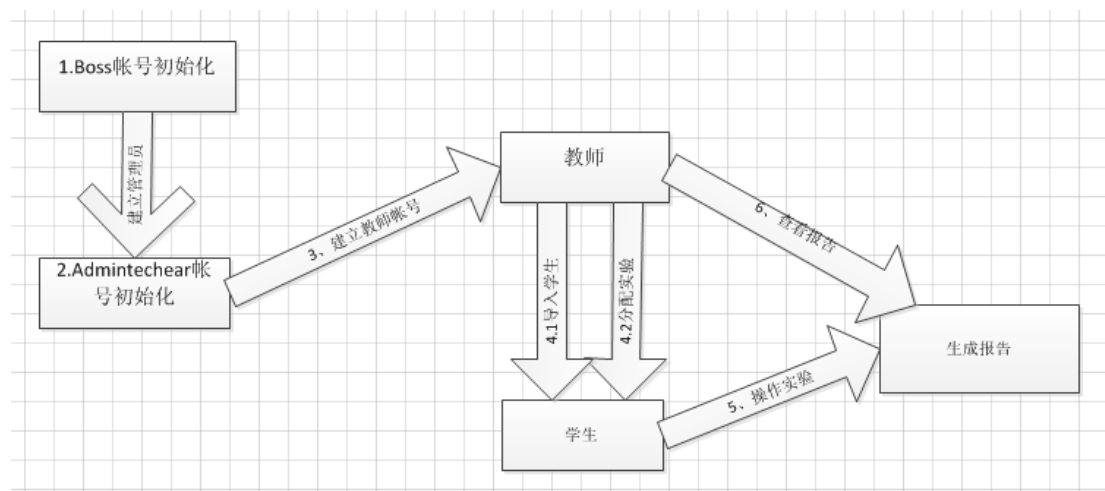
目录

第一部分 系统初始化设置.....	4
1 Boss 账号初始化.....	4
1.1 登陆 Boss 账号用户管理页面.....	4
1.2 修改个人基本信息与密码.....	5
1.3 生成系统管理员账号（Adminteacher 账号）.....	5
2 Adminteacher 账号初始化.....	6
2.1 登陆 Adminteacher 账号用户管理页面.....	6
2.2 修改个人基本信息.....	6
2.3 生成授课教师管理账号.....	6
2.4 生成班级并导入学生信息.....	6
第二部分 授课教师日常管理.....	8
1 对学生分配实验.....	8
1.1 分配实验.....	8
1.2 分配日志.....	10
2 查看学生实验结果.....	10
2.1 按班级查询实验结果.....	10
2.2 精确查询实验结果.....	11
3 资料中心.....	12
3.1 专业名词.....	12
3.2 学习资料.....	12
3.3 开源链接.....	13
4 学生视窗.....	14
4.1 个人首页.....	14
4.2 逛一逛.....	17
4.3 学习中心.....	18
5 自定义案例.....	18
第三部分 实验过程.....	19
1 进入界面.....	19
2 模块流程介绍.....	20
2.1 要素计点法.....	20
2.2 薪酬调查.....	27

2.3 基本工资确定.....	33
2.4 绩效奖励.....	38
2.5 员工福利.....	43
3 查看报告.....	49
3.1 学生端查看实验报告.....	49
3.2 教师端查看学生实验报告.....	50
3.3 实验报告内容解读.....	54
4 学习中心.....	57
4.1 学习资料.....	57
4.2 专业名称.....	58
4.3 开源链接.....	59

踏瑞薪酬管理智能反馈比赛软件采取 B/S 结构，基于 WEB 模式（本软件全面支持 html5，因此软件基于 IE10、Safari, Firefox 3.6, Opera 10.5 浏览器），客户端无需安装，系统的维护、升级集中在服务器端完成，易于部署和使用。

产品采用用户角色架构，贴合教学管理实际情况，方便教师、教学秘书进行教学管理。在用户角色架构中分配了 Boss、Adminteacher（管理员）、教师和学生四种用户角色，各个用户角色的功能、操作任务及其相互关系如下图所示：



各用户角色的操作任务与对应的菜单详见《用户任务操作指南表》。表中各账户下列出了该账户所有可行的操作任务。

		Boss	adminteacher	teacher	student
用户管理	我的信息	√	√	√	√
	修改密码	√	√	√	√
	用户管理	√	√	√	×
	新建用户	√	√	√	×
班级管理	编辑班级	√	√	×	×
	导入学生	√	√	√	×
	新增学生	√	√	√	×
	删除学生	√	√	√	×
分配实验	分配实验	√	√	√	×
实验结果	按班级查询	√	√	√	×
	精确查询	√	√	√	×
学习资料	上传学习资料	√	√	√	×
	下载学习资料	√	√	√	√
自定义案例	取决于客户是 购买此模块	√	√	√	×

第一部分 系统初始化设置

1 Boss 账号初始化

对 Boss 账号进行初始化设置主要是对 Boss 账号的基本信息进行设置以及生成 Admin 账号。这些操作都是在 Boss 账号登陆后进行的，故首先须登陆 Boss 账号用户管理页面。

1.1 登陆 Boss 账号用户管理页面

打开浏览器——输入指定网址——进入登陆界面，输入 Boss 账号和密码——点击登陆进入首页、点击用户管理--进入用户管理页面



1.2 修改个人基本信息与密码

进入产品后，点击“用户管理”——“用户管理”左侧的下拉符号——选择“我的信息”/“修改密码”页面，输入相关信息点击提交修改成功。

1.3 生成系统管理员账号（Adminteacher 账号）

除了“修改个人基本信息”这一必要的操作外，Boss 还需生成系统管理员的账号。具体操作步骤如下：

登陆 Boss 账号用户管理页面——点击左上角用户管理——选择新建用户——进入新建用户页面，输入用户名、密码及权限（管理员）点击提交新建成功。



2 Adminteacher 账号初始化

Adminteacher 账号的初始化所包含的任务有修改个人基本信息和密码、生成授课教师的管理账号、生成班级并导入学生信息。

2.1 登陆 Adminteacher 账号用户管理页面

打开浏览器——输入指定网址——进入登陆界面，输入 Boss 账号和密码——点击登陆进入首页、点击用户管理--进入用户管理页面

2.2 修改个人基本信息

点击左上角用户管理——选择我的信息/修改密码——进入信息修改/密码修改页面，输入相关信息点击提交修改成功。

2.3 生成授课教师管理账号

登陆 Boss 账号用户管理页面——点击左上角用户管理——选择新建用户——进入新建用户页面，输入用户名、密码及权限（管理员）点击提交新建成功。

2.4 生成班级并导入学生信息

生成教师管理账号后，我们需要生成一个新的班级，并将相关学生的数据导入到系统中来。生成班级必须在 boss 账号中完成，而导入学生信息任务在教师账户中也可实现，操作方法相同。具体操作步骤如下：

(1) 生成班级

登陆 boss 账号登陆——选择“班级管理”按钮，打开班级管理页面——点击界面左下角“新增”按钮，弹出“编辑班级”窗口——根据窗口内容输入详细班级信息——点击“保存”按钮。

注意：填写班级信息中的“任课教师”信息时，在教师列表中选中相应教师前的单选按钮，点击“提交”完成。

(2) 导入学生信息

打开班级管理页面——点击班级列表中需导入数据班级右侧的“导入账户”按钮，系统弹出“学生导入”窗口——点击“数据模板下载”——按模板格式整理学生基本信息，并按指定文件格式保存——点击“浏览”导入该文件——点击“保存”（点击查看即可看见导入的相关信息）。

(3) 新增学生账号

打开班级管理页面——点击相应班级查看明细——弹出班级学生列表——点击新增按钮——输入学号、姓名——点击添加即可。

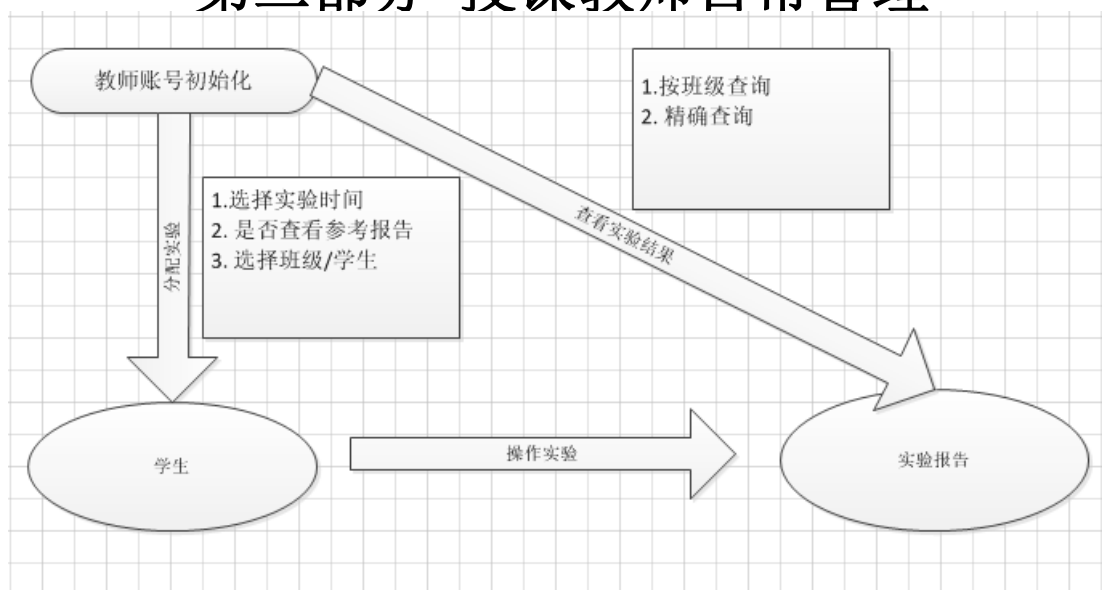


注意:

(1) Boss 账号、Adminteacher 账号、教师账号及学生账号

账号名称	功能	数量	备注
Boss 账号	生成 Admin 账号与教师账号；并包括 Admin 账号和教师账号的各种功能	只有一个	默认账号为：Boss；默认登陆密码为：1；建议首次登陆后请修改密码
Adminteacher 账号	由实验室老师或教务秘书管理，以便将系统的日常维护和更新工作交给合适的用户来负责和管理；并包括教师账号的各种功能	多个	
教师账号	负责学生的实验操作管理，包括给学生分配实验、查看学生实验结果等	多个	
学生账号	登陆后可根据教师分配的实验展开实验，查看结果以及进行讨论	多个	新增学生账号的登陆账号是学生本人学号；密码是 123456；建议首次登陆后请修改密码

第二部分 授课教师日常管理



授课教师的日常管理工作主要包括对学生分配实验、查看学生实验结果。在进行这些操作之前，首先需要对教师账号进行初始化设置，及时完善个人基本信息并修改默认密码，具体操作请参考“第一部分/Adminteacher 账号初始化/修改个人基本信息”中的内容，教师账号也可导入学生信息，具体操作情参考“第一部分/Adminteacher 账号初始化/导入学生信息”中的内容。

1 对学生分配实验

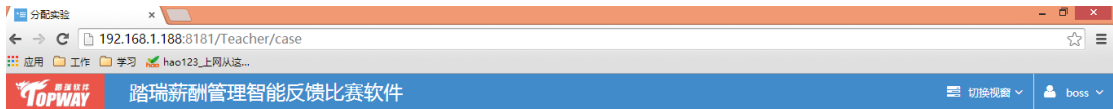
1.1 分配实验

登陆教师账号或者 Adminteacher 账号，进入首页选择“分配实验”——进入分配实验界面——选择要分配的实验——进入分配实验页面实验分配，点右方的“分配实验”——弹出分配详情的窗口——选择实验开始时间和结束时间、选择是否允许学生参看参考答案、在班级前面的小框打“√”即可对全班学生进行分配（选中多个班级即为多个班级分配），也可点击班级列表右侧的“详细”栏，会自动弹出——全班学生列表（选中多个学生即为多个学生分配）。

(1) 点击分配实验



(2) 选择分配的实验

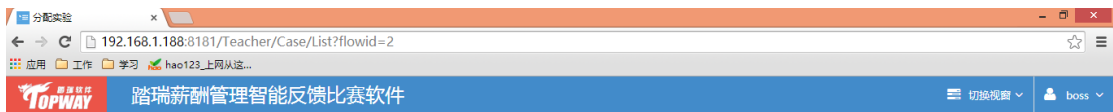


分配实验



(3) 点击分配实验

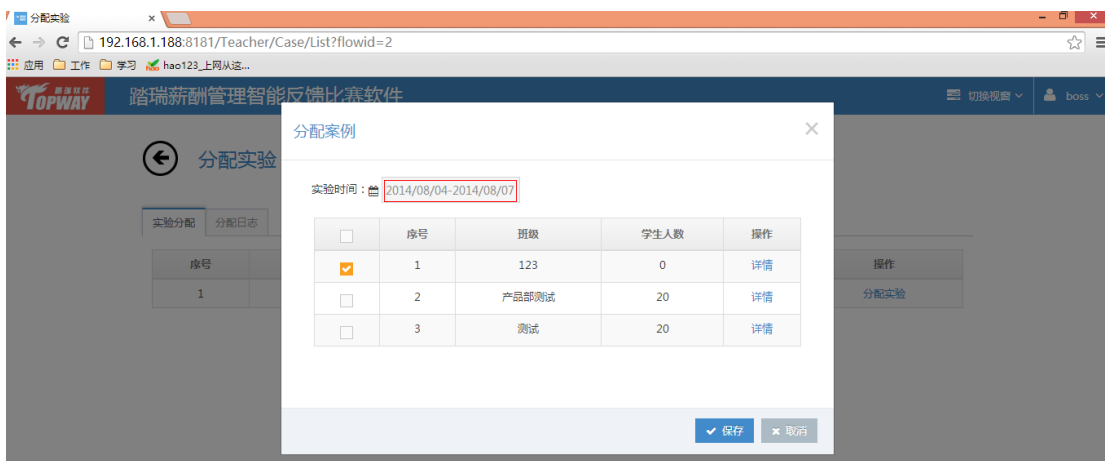
系统提供多套案例，案例难度分为难、中、易三个等级，学生可以根据需要选择任意一个进行分配。



分配实验

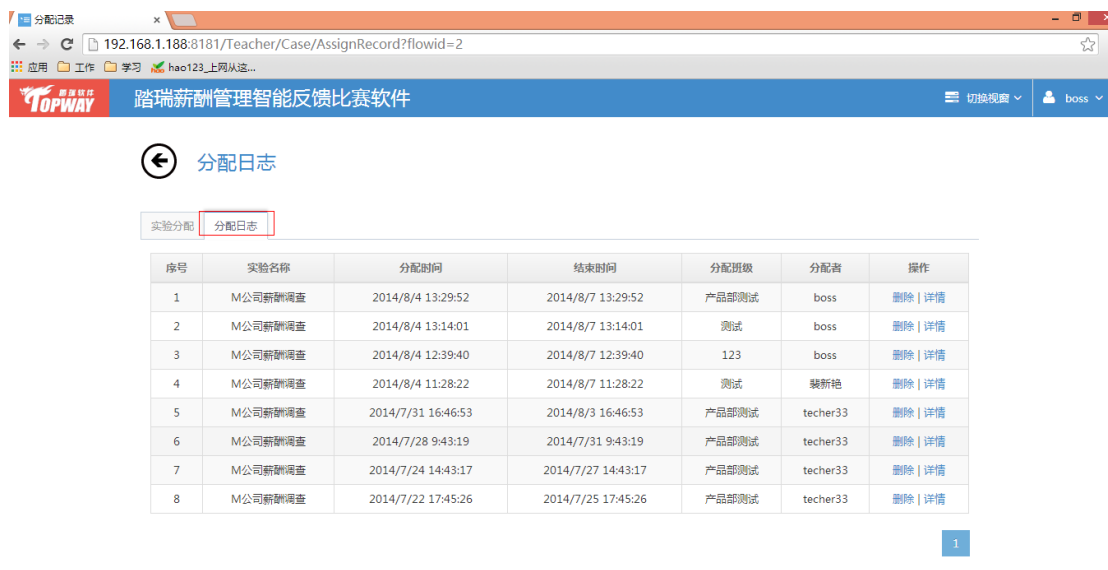
序号	所属模块	实验名称	难易程度	操作
1	薪酬调查	M公司薪酬调查	难	分配实验

(4) 输入实验相关信息：包括实验开始时间和结束时间、选择班级，点击提交即可。



1.2 分配日志

登陆教师账号或者 Adminteacher 账号，进入首页选择“分配实验”——进入分配实验界面——选择相关的实验——进入分配实验页面——点击分配日志——进入分配日志页面（可删除分配的实验，也可查看分配的历史记录）



2 查看学生实验结果

2.1 按班级查询实验结果

登陆教师账号或者 Adminteacher 账号，进入首页选择“实验结果”——进入实验界面勾选查看的班级、选择查看的实验——在查询出来的列表中选择“查看明细”可查看单个

学生的实验结果、选择“导出报告”可导出整个班级实验的 pdf 压缩包：

按班级查询 精确查询

请选择班级： 测试 产品部测试 123

请选择实验： 要素计点法 薪酬调查 基本工资确定 绩效奖金 员工福利

序号	实验名称	案例名称	分配时间	结束时间	班级	完成率	操作
1	要素计点法	M公司岗位评价--要素计点法	2014-08-04 11:28:16	2014-08-07 11:28:16	测试	0/20	查看明细 导出报告
2	要素计点法	M公司岗位评价--要素计点法	2014-08-03 17:36:47	2014-08-06 17:36:47	测试	1/20	查看明细 导出报告

2.2 精确查询实验结果

登陆教师账号或者 Adminteacher 账号，进入首页选择“实验结果”——进入实验界面——点击精确查询

选择班级和帐号，可查出该帐号已经完成的所有实验：

按班级查询 精确查询

方法一：选择查询

选择班级：

选择帐号：

方法二：精确查询

姓名或帐号：

序号	实验名称	案例名称	分配时间	结束时间	班级	姓名	操作
1	要素计点法	M公司岗位评价--要素计点法	2014-08-03 17:36:47	2014-08-06 17:36:47	测试	周道明	查看报告

输入学生的帐号或姓名可查询该学生的所有完成的实验：

按班级查询 精确查询

方法一：选择查询

选择班级：

选择帐号：

方法二：精确查询

姓名或帐号：

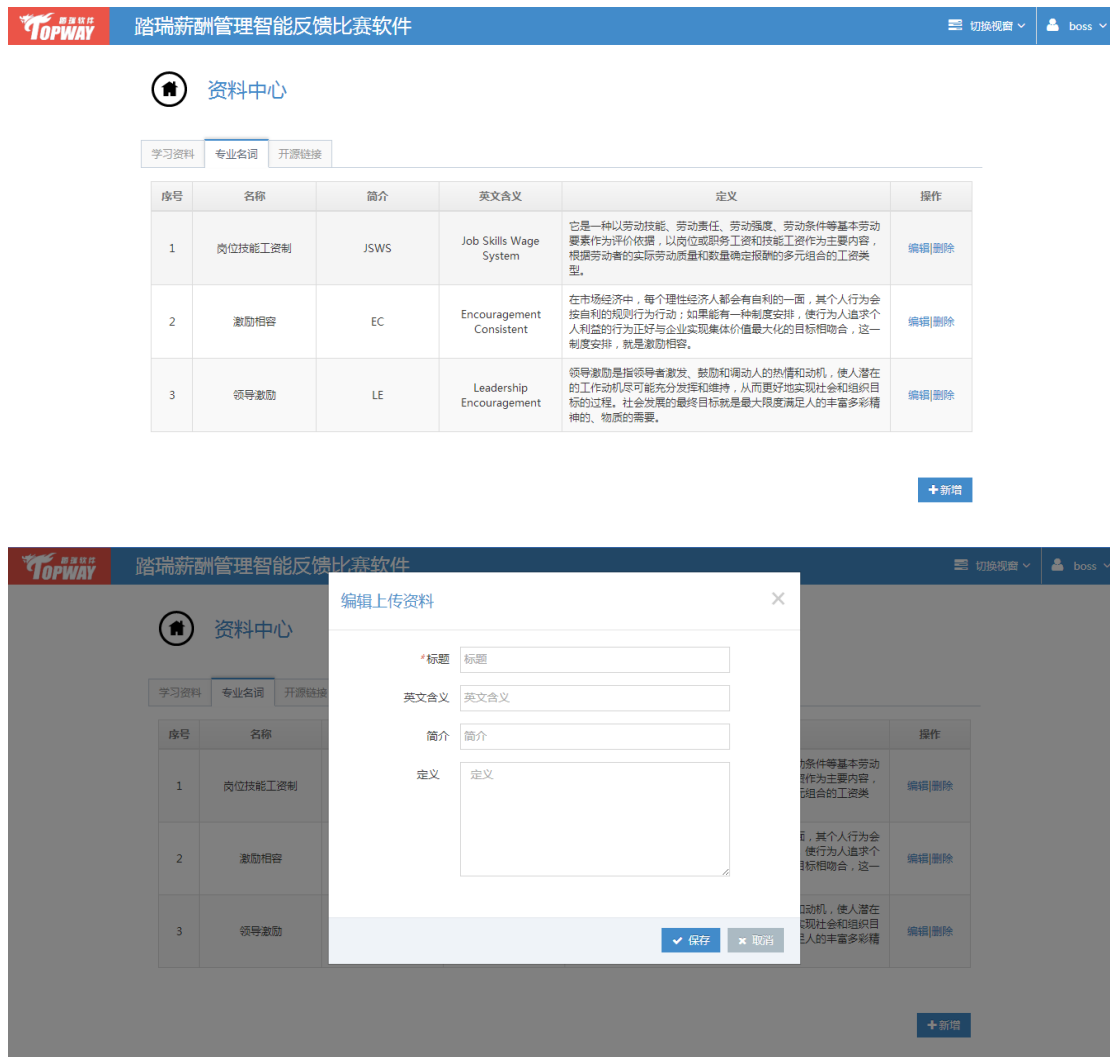
序号	实验名称	案例名称	分配时间	结束时间	班级	姓名	操作
1	要素计点法	M公司岗位评价--要素计点法	2014-08-03 17:36:47	2014-08-06 17:36:47	测试	周道明	查看报告

3 资料中心

本功能主要针对教师可以提供相关技术信息供学生下载学习观摩操作等。

3.1 专业名词

1. 在此教师可添加专业术语的简写与其英语含义并定义改词汇的意义。
2. 此步骤提供增加,修改与删除功能并支持分页预览操作。



3.2 学习资料

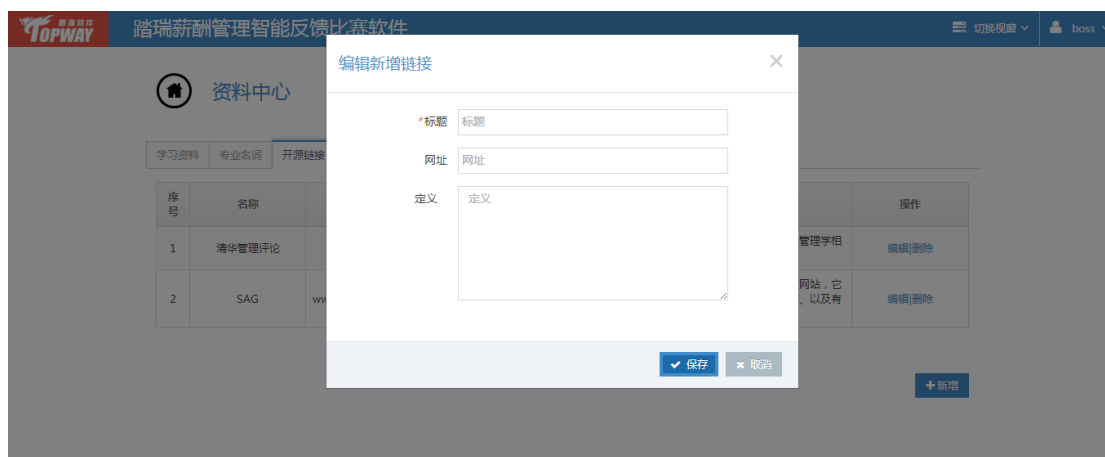
1. 此步骤教师可以上传相关学习资料以供学生下载进行下一步操作。
2. 此步骤提供增加,修改与删除功能 并支持分页预览操作。



注意：此处进行新增或修改学习资料的操作时，点击“请选择上传文件”可选择本地相关文件进行上传，上传成功后点击提交按钮即可。

3.3 开源链接

1. 此步骤教师可以上传相关网址信息以供学生直接点击访问进行同步化观摩操作。
2. 此步骤提供增加,修改与删除功能 并支持分页预览操作。



4 学生视窗



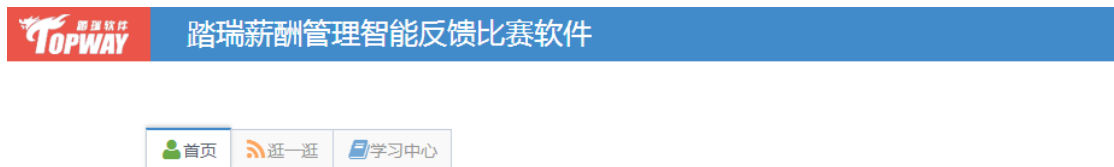
4.1 个人首页

个人首页包括职位晋升路径、勋章体系、已完成和未完成任务、好友来访等内容。



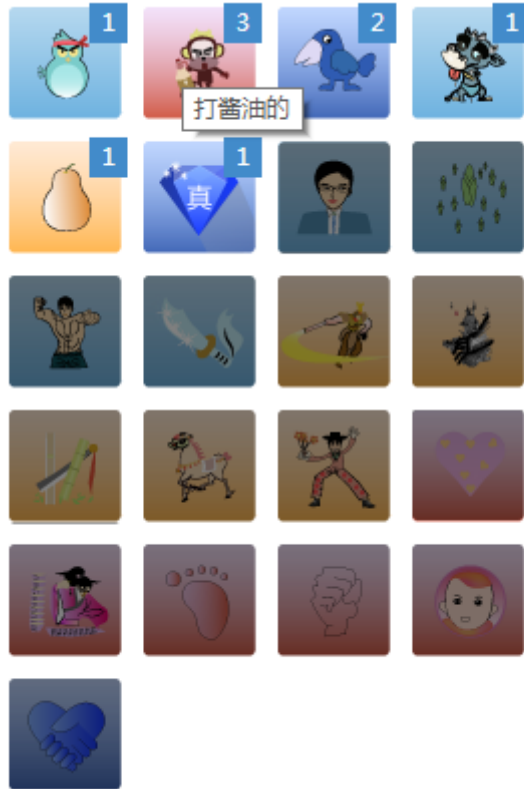
(1) 职业晋升路径

根据学生实验完成数量和质量，系统自动为学生匹配职位。



(2) 勋章体系

勋章的获得也是基于学生实验完成情况。



(3) 已完成和未完成任务

已完成任务是学生已经完成的所有实验，点击每项实验可以查看实验报告。未完成任务是教师分配到还没有完成的实验，点击每个实验可以开始实验。



(4) 好友来访

这里展示的是最近访问过学生首页的同学头像和姓名，点击同学头像可以回访。

好友来访



4.2 逛一逛

逛一逛包括两方面的内容：一是左侧的推送消息：推送的内容包括教师新分配了实验、班级同学谁完成了实验、获得什么勋章、职位晋升到哪个层级等内容；二是右侧的同学头像，点击可以访问该同学的个人主页。



访问同学主页时，可以看到同学的实验完成情况、职位晋升情况、勋章获得情况、访问过他的主页的其他同学等内容点击右上角的“返回个人首页”可以返回自己的主页。



4.3 学习中心

这里呈现的是教师上传的资料，学生可以下载、查看。



管理员或教师登陆后，点击教师视窗下拉按钮，选择学生视窗模拟学生登陆状态，进行相关操作。

5 自定义案例

自定义案例模块涉及软件安全问题，必须在客户购买此模块功能前提下，才开放此功能。进入教师端首页点击自定义案例，可自定义案例。



第三部分 实验过程

1 进入界面

打开浏览器——输入指定网址——打开登陆界面——输入学生账号和密码——点击“登陆”——选择实验——进入学生首页，点击“未完成实验”检索框，可以看到所有未完成实验，点击任何一个实验就可以进入实验：



2 模块流程介绍

2.1 要素计点法

第一步：流程概要

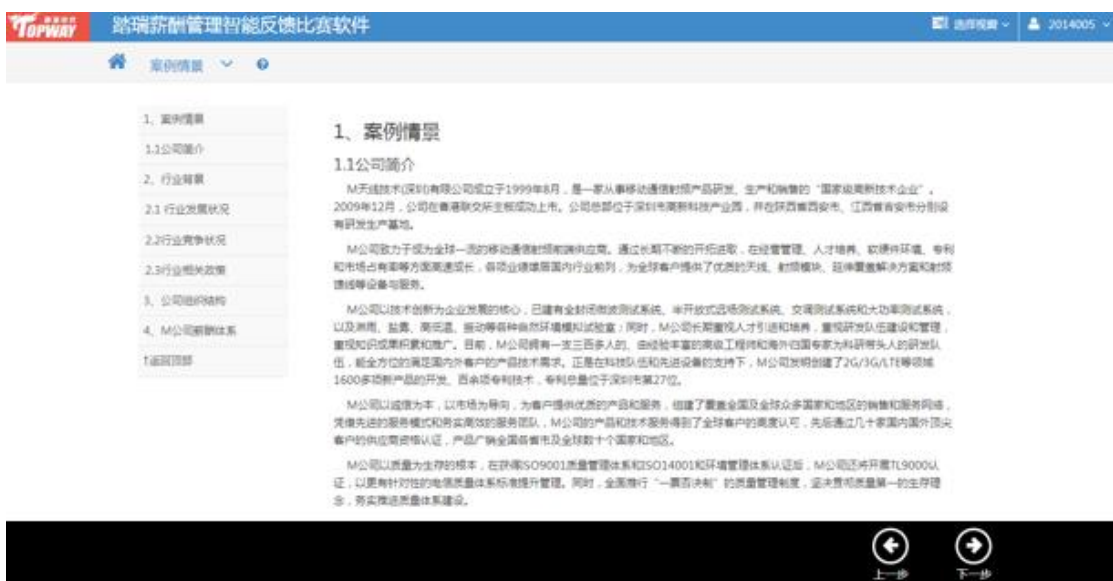
在未完成任务中点击“要素计点法”这一实验项目，进入实验。流程概要步骤是对该实验中的每个步骤进行简单介绍，同时也是对该模块流程的概述。请仔细阅读流程介绍了解该实验操作流程。



第二步：案例情景

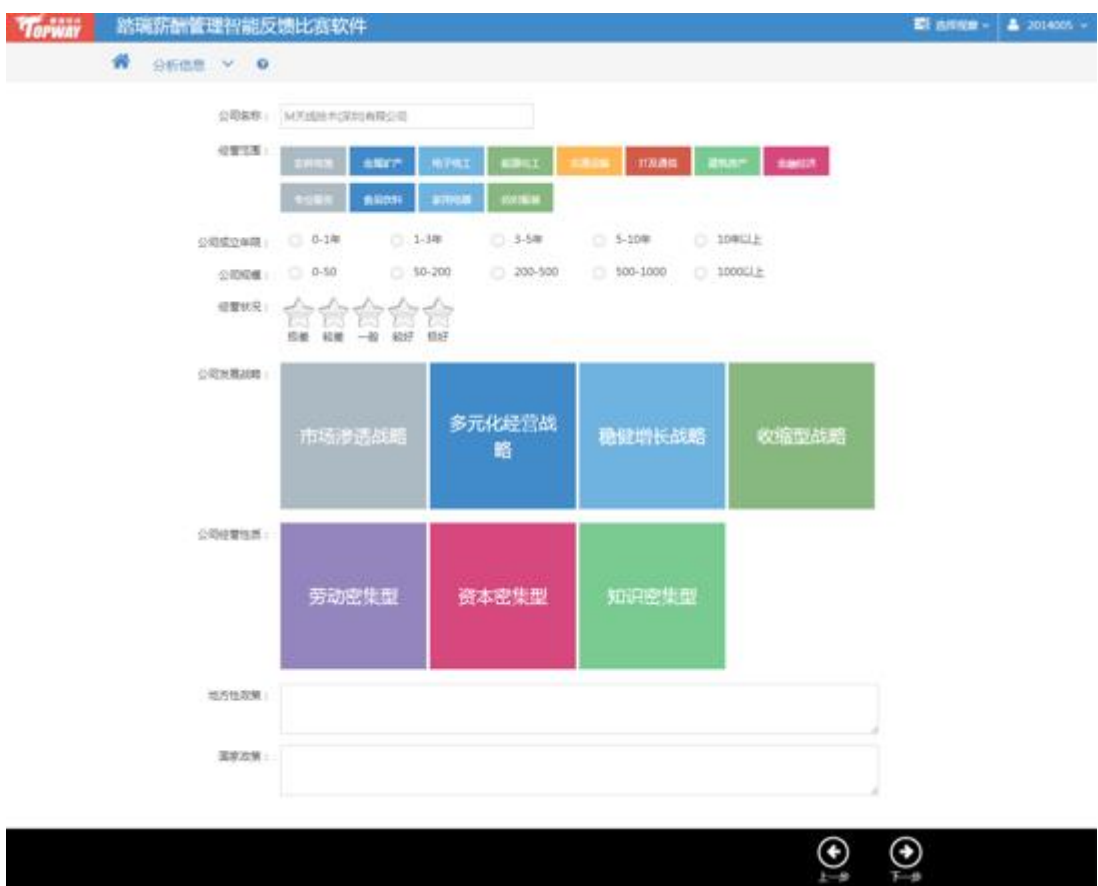
请仔细阅读界面上的文字内容。

阅读完毕后，点击右下方的按钮“下一步”，即可进入具体模拟阶段。



第三步：分析信息

这一步骤学生需要根据对案例的理解，分析背景公司的实际情况，包括公司的经营范围、发展状况等。



第四步：选择要素

根据上一步骤对背景企业的分析，选择适合的报酬要素进行职位分析。



The screenshot shows the 'Topway' software interface with a table titled '选择要素' (Select Factors). The table lists various compensation factors categorized into '工作职责' (Job Responsibilities), '知识和技能' (Knowledge and Skills), '岗位性质' (Job Nature), and '工作环境' (Work Environment). Each factor has a definition and a selection checkbox.

要素类型	要素名称	要素定义	选择
工作职责	风险控制的责任	指在不确定的条件下,为保证经营、资产增值、工程管理及其他项目顺利进行,并维持程序合法合规所承担的责任,该责任的大小以失败后损失影响的大小作为判断标准。	<input type="checkbox"/>
	成本控制的责任	指在正常工作状态下,因工作疏忽而造成成本、费用、利息等额外损失所承担的责任,其责任大小,由损失金额的多少作为判断基础,并以月平均值为计量单位。	<input type="checkbox"/>
	决策的层次	指在正常工作中需要参与的决策,其责任大小根据参与决策的层次作为判断基础。	<input checked="" type="checkbox"/>
	指导监督的责任	指在正常权力范围内所执行的正式指导、监督,其责任大小根据指导、指导的人员数量和层次进行判断。	<input type="checkbox"/>
	内部协调的责任	指在正常工作中,需要指导各部门合作以达成开展业务的合作活动,其责任大小以协调对象所在部门、人员数量及协调程度和协调效果作为判断基础。	<input type="checkbox"/>
	外部协调的责任	指在正常工作中需要维持密切的工作关系,以便顺利开展工作方面所承担的责任,其责任大小以对外的协调性作为判断基础。	<input type="checkbox"/>
	工作结果的责任	指对工作结果承担多大的责任,以工作结果对公司的影响大小作为判断标准。	<input type="checkbox"/>
	动员人事的责任	指在正常工作中,对人员选拔、聘用、考核、工作分配、激励等具有法定的权利和责任,其责任大小以人事决策的层次作为判断基础。	<input type="checkbox"/>
	原材料消耗责任	工作对原材料消耗的影响。	<input type="checkbox"/>
阻止机器损坏责任	指工作对管理公司的商业运转的重要程度和责任大小。	<input checked="" type="checkbox"/>	
知识和技能	工作复杂性	指在工作中履行职务的复杂程度,判断基础是根据所需的判断、分析、计划水平而定。	<input type="checkbox"/>
	工作规范性	指在工作中需要处理事情的要求,判断基础取决于工作职务的要求。	<input type="checkbox"/>
	专业技能和知识	指为顺利完成工作所应具备的专业技术知识和知识更新要求的程度。	<input type="checkbox"/>
	管理和行政技能	指为了达到既定工作目标,组织协调相关人员进行工作所需要的素质和能力,判断基础是:工作中进行组织协调的程度和组织协调工作的影响。	<input type="checkbox"/>
	综合能力	指为顺利完成工作所具备的多种知识、素质和能力的总体要求。	<input type="checkbox"/>
岗位性质	工作压力	指工作本身给任职者带来的压力,包括决策的紧迫性、工作常规性、任务多样性、工作流动性以及工作紧急程度等因素。	<input type="checkbox"/>
	创新与开拓	指顺利完成工作所必需的创新与开拓的精神和能力的要求。	<input type="checkbox"/>
	工作节奏性	指每天工作忙闲的程度。	<input type="checkbox"/>
工作环境	环境舒适性	指工作环境对任职者身体、心理健康的影响程度。	<input type="checkbox"/>
	工作持续时间	指工作要求的持续起止时间。	<input type="checkbox"/>

第五步：确定等级

基于对案例的理解，将上一步骤选择的要素进行等级的划分，学生可以根据需要将每个要素划分为 3-7 个等级。



第六步：确定权重

划分所选要素在职位评价中所占的权重。



第七步：确定级差

确定每个要素的等级级差。系统默认的总点值是 1000 点，各要素的权重乘以 1000 就是该要素的点值。学生确定级差后，点击空白处，系统自动计算每个等级的等级点值。

TOPWAY 踏瑞薪酬管理智能反馈比赛软件 选择程度 2014005

确定点值

要素类型	要素名称	要素定义	权重%	要素点值(满分1000)	偏差	等级	等级说明	等级点值
工作责任	决策的层次	指在日常工作中需要参与的决策。其责任大小根据参与决策的层次作为判断基础。	45	450	--	5	工作中需要参与最高层	0
						4	正常工作中需要参与的决策	0
						3	其责任大小根据参与决策的层次作为判断基础	0
						2	正常工作中需要参与的决策	0
						1	其责任大小根据参与决策的层次作为判断基础	0
	商业机密保密责任	指工作对管理公司的商业机密的重要程度和责任大小。	55	550	--	5	工作需要能接触到公司最高级别的核心文件，一旦泄露，对公司竞争力甚至生存与发展造成重大事件	0
						4	工作对管理公司的商业机密的重要程度和责任大小	0
						3	工作需要能接触到资料属于完全公开的资料	0
						2	工作对管理公司的商业机密的重要程度和责任大小	0
						1	工作需要能接触到资料属于完全公开的资料，不需要承担保密责任	0

← 上一步 下一步 →

第八步：明确岗位

系统提供十个岗位的职业介绍，学生可以选择一个岗位进行评价。



第九步：评价实施

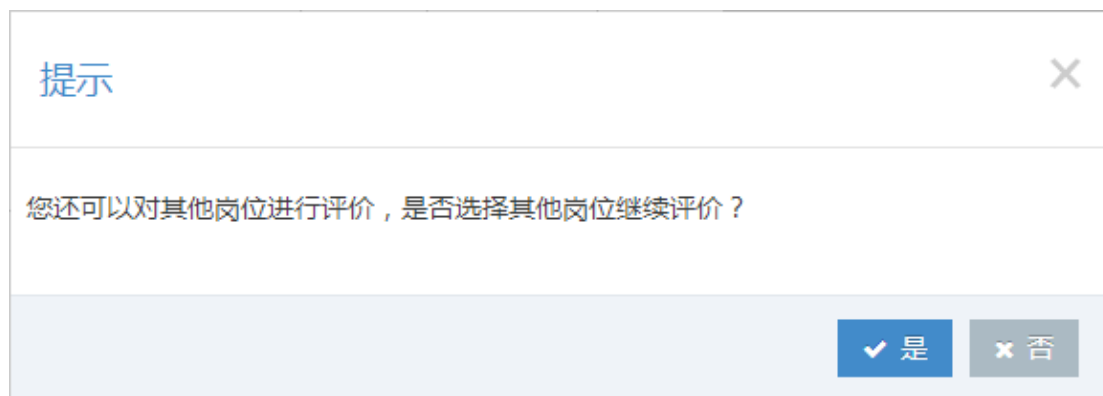
根据对选择的岗位的理解,结合背景案例,选择该职位在每个报酬要素上的等级,因此确定该岗位的岗位点值。



要素类型	要素名称	要素定义	权重%	要素点值(总计1000)	权重	等级	等级说明	等级点值	选择
工作职责	决策的层次	指在正常工作中需要参与的决策,其责任大小根据参与决策的层次作为判断基准。	45	450	80	5	工作中需要参与最高层	450	--
						4	正常工作中需要参与的决策	370	
						3	其责任大小根据参与决策的层次作为判断基准	290	
						2	正常工作中需要参与的决策	210	
						1	其责任大小根据参与决策的层次作为判断基准	130	
	商业机密保密责任	指工作中掌握公司的商业机密的重要程度和责任大小。	55	550	111	5	工作需要接触对公司最高市场的核心支持,一旦泄密,对公司竞争力甚至生存与发展造成重大影响	550	--
						4	工作中掌握公司的商业机密的重要程度和责任大小	439	
						3	工作需要接触到的资料属于完全公开的资料	328	
						2	工作中掌握公司的商业机密的重要程度和责任大小	217	
						1	工作需要接触到的资料属于完全公开的资料,不需要承担保密责任	106	
合计	总权重: 100%		总点值: 1000		岗位点值: 0				

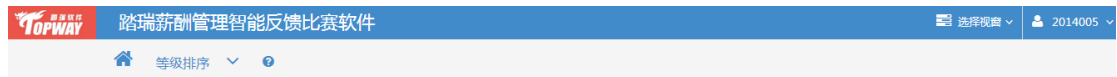


完成后点击“下一步”弹出下面的提示框,询问学生是否要选择其他职位继续评价,选择“是”返回上一步骤,可以继续选择岗位进行评价,选择“否”则进行到下一个实验步骤。



第十步：等级排序

这一步骤是展示的学生对各职位的评价结果排序情况。标红的岗位是学生评价的岗位,没有标红的是后台预设的职位点值,点击“结束实验”,完成本次实验。



你选择评价的岗位是 **工艺工程师** ,在公司所有岗位中的等级排序情况如下:

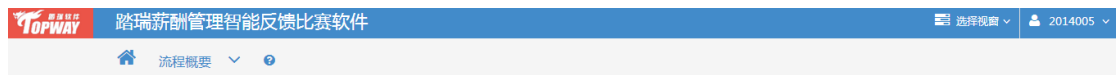
序号	岗位名称	岗位点值
1	副总裁	875
2	事业部总经理	770
3	项目经理	665
4	工艺工程师	587
5	研发工程师	548
6	客户经理	363
7	市场专员	343
8	会计	322
9	人事专员	285
10	技术员	229



2.2 薪酬调查

第一步：流程概要

本步骤是对该模块中的每个步骤进行介绍，同时也是对该模块流程的概述。请仔细阅读流程介绍了解该模块操作流程。



第二步：选择信息来源

系统提供三种信息来源，学生根据背景案例的需要确定采用哪种信息来源。这一步骤需要注意的是系统默认的是采用与企业合作进行调查的方式获得需要的信息。



第三步：选择调查企业

实验中提供四个公司的简介，学生可以选择一个或者多个企业进行调查。



第四步：确定岗位

这一步骤显示的是学生上一步骤选择的企业中的一些岗位，学生需要每个岗位至少选择一个调查对象进行薪酬调查。



第五步：确定调查数据

选择需要调查的数据拖拽到下面的信息篮里。



第六步：选择问卷模板

系统提供多套问卷模板，学生根据需要选择任意一个模板进行下一步的问卷设计。



第七步：设计问卷

- 1.本步骤学生可以根据自己需要调查的数据，有针对性的增加、修改和删除问题。
- 2.鼠标划上每道题目可以直接点击“编辑”进行修改。



第八步：调查实施

1. Flash 展示的是实施问卷时需要注意的事项。
2. 根据 Flash 展示的内容，回答下面几个有引导性的问题。

1.从Flash中可以看出，在问卷调查开始之前调查者介绍了一些调查相关的事情，下面说法正确的是哪些？

- A.调查者告诉被调查者填写问卷的注意事项，有助于提高回收问卷
- B.调查者告诉被调查者填写问卷的时间限制，会给被调查者造成压力
- C.在填写问卷的过程中被调查者之间不允许讨论，这样有助于保证问卷的真实性
- D.调查人员不在场监督，有可能出现被调查者对问卷有疑问而无人解答的情况

2.小事是此次薪酬调查问卷实施的负责人，小事在实施过程中的做法，哪一项是不恰当的？

第九步：分析信息

1. 系统提供 50 份填写好的问卷，学生点击每一份问卷就可以查看对应的问卷信息。
2. 学生可以将 50 份问卷下载到一个 Excel 表格里，利用 Excel 表格计算个岗位的百分位数。

踏瑞薪酬管理智能反馈比赛软件

2014/05/15

当前位置

我们收集数据并计算专业的市场薪酬水平。将一些数据从小到大排序，并计算相应的百分位数值。然后将一些百分位数值和薪酬数据作为百分位数值。在薪酬水平中，百分位数值代表的是百分之多少的公司薪酬水平低于该百分位数值上的公司的薪酬水平。举个例子，如果某个企业的薪酬水平处于市场的50百分位数值上，这就意味着市场上有50%的企业薪酬水平低于该企业，只有50%的企业比该企业薪酬高。

百分位数值可以用来衡量并计算薪酬水平。常用的有50百分位、25百分位、75百分位和90百分位。在薪酬水平中，百分位数值代表的是百分之多少的公司薪酬水平低于该百分位数值上的公司的薪酬水平。举个例子，如果某个企业的薪酬水平处于市场的50百分位数值上，这就意味着市场上有50%的企业薪酬水平低于该企业，只有50%的企业比该企业薪酬高。

根据系统给出的百分位数值，填写基本工资调查表格：

岗位	10百分位	25百分位	50百分位	75百分位	90百分位
副总					
财务总监	15294	23363		35463	51992
项目经理	92416	9267		9712	98256
研发工程师	71442	7149		7814	7877
工艺工程师	6091	6112		6242	6506
研发工程师	71442	7149		7814	7877
工艺工程师	6091	6112		6242	6506
程序员	50692	5092		5176	52018
客户经理	45518	4578		4688	4689.6
程序员	50692	5092		5176	52018
客户经理	45518	4578		4688	4689.6
市场专员	41582	4402		4444	4469.4
会计	35284	3523		3567	3627
人事专员	31712	3285		3342	3426

问题1	问题2	问题3	问题4	问题5	问题6	问题7	问题8	问题9	问题10
问题11	问题12	问题13	问题14	问题15	问题16	问题17	问题18	问题19	问题20
问题21	问题22	问题23	问题24	问题25	问题26	问题27	问题28	问题29	问题30
问题31	问题32	问题33	问题34	问题35	问题36	问题37	问题38	问题39	问题40
问题41	问题42	问题43	问题44	问题45	问题46	问题47	问题48	问题49	问题50

您在问卷中填写了

1. 请如实填写您的个人信息

姓名:

工作年限:

部门:

基本工资:

学历:

职称:

2. 你对公司的薪酬制度了解吗? (单选)

A. 了解 B. 不太了解, 有些疑问 C. 大部分不了解 D. 根本不了解

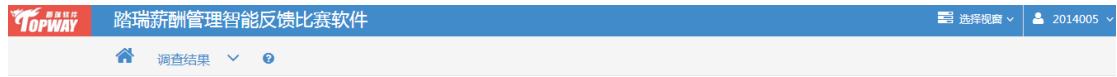
3. 你认为公司的薪酬管理制度合理吗? (单选)

A. 非常合理 B. 比较合理 C. 不太合理 D. 非常不合理

上一步 下一步

第十步：调查结果

这一步骤展示的是根据学生上一步骤的计算结果，得出市场薪酬水平。这里系统默认以50百分位数作为市场的薪酬水平，至此薪酬调查实验结束。



序号	职位名称	薪酬水平
1	副总裁	19367
2	事业部总经理	15443
3	项目经理	9567
4	研发工程师	7449
5	工艺工程师	6212
6	技术员	5152
7	客户经理	4674
8	市场专员	4422
9	会计	3538
10	人事专员	3285



2.3 基本工资确定

第一步：流程概要

本步骤是对该模块中的每个步骤进行介绍，同时也是对该模块流程的概述。请仔细阅读流程介绍了解该模块操作流程。



第二步：职位评价回顾

该步骤的数据有两种来源：一是系统提供的数据，二是学生自己在要素计点法中得到的职位排序情况。使用哪种数据取决于教师在分配实验时候是否关联实验，选择关联实验

则系统自动调用学生在要素计点法得到的点值，选择不关联实验，则使用系统提供的数据。



第三步：确定等级

学生根据对岗位点值和背景案例的理解，选择将这些岗位划分为多少个等级，确定每个等级的最大值和最小值，并计算出等级的最大值差异比率和最大值绝对级差。



第四步：确定分组

本步骤延续上一步学生划分的岗位等级数，学生需要根据各岗位的点值将其拖拽到对应的等级中去。



第五步：分组呈现

这一步骤是对上一步骤等级分组情况的展示。学生只需核查分组情况即可，点击下一步继续实验。



第六步：薪酬曲线计算

这一步骤学生需要根据岗位点值、市场薪酬水平采用最小二乘法拟合出一条薪酬曲线。市场薪酬水平也是有两种来源：一是延续学生在薪酬调查步骤得到的薪酬水平，二是采用系统提供的数据，这些同样是取决于教师在分配实验时的选择。



序号	岗位名称	岗位点值	市场薪酬水平
1	人事专员	285	3342
2	市场专员	343	4444
3	研发工程师	631	7877
4	项目经理	665	9267
5	技术员	767	3567
6	事业部总经理	770	3567
7	客户经理	780	4688
8	工艺工程师	843	6242
9	会计	931	3342
10	副总兼	977	5294

一般而言,各个企业对岗位的等级划分可能存在差异,故M公司选择了以上岗位在同行业的公司中进行了薪酬调查。通过运用统计工具,根据所得到的数据计算出了一条薪酬曲线。薪酬曲线是各职位的市场薪酬水平和内部岗位等级之间的关系曲线,一般是一条凸形抛物线。X坐标代表内部岗位评价点数, Y坐标代表市场中该职位的平均薪酬水平。一般来讲,薪酬调查的结果和岗位评价的结果,即外部公平性和内部公平性是一致的,也就是说由市场薪酬水平和岗位等级确定的薪酬点都分布在薪酬曲线附近。

根据数学计算的要求,设X为岗位评价点数, Y为来自薪酬调查的市场薪酬水平数据,那么只要从下列的方程中解出a和b的值,便可推出回归直线方程

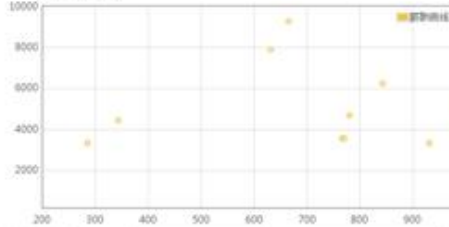
$$Y = a + bX$$

$$\sum Y = na + b \sum X$$

$$\sum XY = a \sum X + b \sum X^2$$

解上述方程可以得到:

$$a = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \quad b = \frac{\sum X^2 \sum Y - \sum X \sum XY}{\sum X^2 \sum Y - (\sum X)^2 Y}$$



所以,薪酬曲线的公式为: Y= X+



第七步：计算薪酬区间中值

根据上一步骤学生计算出的薪酬曲线,结合每个等级的区间跨度,学生要计算出每个等级的薪酬区间中值。



第八步：薪酬体系建立

这一步骤是延续的之前几个步骤的内容，并计算出每个岗位的比较比率，学生可以对各岗位的基本工资进行调整。其中超过 110% 和小于 90% 的系统用红色、和绿色标示出来，主要是提醒学生对应的岗位的比较比率太高或太低，对应的基本工资需要进行调整。

等级	所在区间跨度	薪酬区间中值	职位名称	职位评价点数	市场薪酬水平	比较比率%	确定基本工资
1	0-444	3444	人事专员	285	3342	103	<input type="text" value="3342"/>
			会计	931	3342	103	<input type="text" value="3342"/>
2	445-555	4444	工艺工程师	843	6242	71	<input type="text" value="6242"/>
			项目经理	665	9267	47	<input type="text" value="9267"/>
3	556-666	5566	市场专员	343	4444	125	<input type="text" value="4444"/>
			研发工程师	631	7877	70	<input type="text" value="7877"/>
4	667-1000	6767	事业部总经理	770	3567	156	<input type="text" value="3567"/>
			客户经理	780	4688	144	<input type="text" value="4688"/>
			副总裁	977	5294	127	<input type="text" value="5294"/>
			技术员	767	3567	189	<input type="text" value="3567"/>

第九步：基本工资列表展示

这一步骤呈现的是学生上一步骤对基本工资调整的结果，以及整个实验最终得出的背景案例企业的基本工资情况。这样，基本工资的确实验就结束了。

等级	所在区间跨度	薪酬区间中值	职位名称	职位评价点数	确定基本工资
1	0-444	3444	人事专员	285	3342
			会计	931	3342
2	445-555	4444	工艺工程师	843	6242
			项目经理	665	9267
3	556-666	5566	市场专员	343	4444
			研发工程师	631	7877
			事业部总经理	770	3567
4	667-1000	6767	客户经理	780	4688
			副总裁	977	5294
			技术员	767	3567

2.4 绩效奖励

第一步：流程概要

本步骤是对该模块中的每个步骤进行介绍，同时也是对该模块流程的概述。请仔细阅读流程介绍了解该模块操作流程。



第二步：公司情况回顾

本步骤是对背景公司的情况的回顾，以帮助更好完成下面的实验。



M天线技术(深圳)有限公司是一家从事移动通信射频产品的研发、生产和销售的上市公司。它致力于成为全球一流的移动通信射频前端供应商。并通过长期不断的开拓进取，在经营管理、人才培养、软硬件环境、专利和市场占有率等方面高速增长，各项业绩稳居国内行业前列，为全球客户提供了优质的天线、射频模块、延伸覆盖解决方案和射频馈线等设备与服务。

M公司以技术创新为企业发展的核心，已建有全封闭微波测试系统、半开放式远场测试系统、交调测试系统和大功率测试系统，以及淋雨、盐雾、高低温、振动等各种自然环境模拟实验室；同时，M公司长期重视人才引进和培养，重视研发队伍建设和管理，重视知识成果积累和推广。目前，M公司拥有一支三百多人的、由经验丰富的高级工程师和海外归国专家为科研带头人的研发队伍，能全方位的满足国内外客户的产品技术要求。正是在科技队伍和先进设备的支持下，M公司发明创建了2G/3G/LTE等领域1600多项新产品的开发、百余项专利技术，专利总量位于深圳市第27位。

M公司以诚信为本，以市场为导向，为客户提供优质的产品和服务，组建了覆盖全国及全球众多国家和地区的销售和服务网络，凭借先进的服务模式 and 务实高效的服务团队，M公司的产品和服务得到了全球客户的高度认可，先后通过几十家国内外顶尖客户的供应商资格认证，产品畅销全国各省市及全球数十个国家和地区。

M公司以质量为生存的根本，在获得ISO9001质量管理体系和ISO14001和环境管理体系认证后，M公司还将开展TL9000认证，以更有针对性的电信质量体系标准提升管理。同时，全面推行“一票否决制”的质量管理制度，坚决贯彻质量第一的生存理念，务实推进质量管理体系建设。

M公司实施全球化经营战略，加强国际市场的开拓力度，加大与客户和供应商的互动以建立更稳固的长期合作伙伴关系，加强与国际主流运营商的战略合作，因地制宜地施行前瞻性、个性化的解决方案，让M公司的产品与服务更广泛的应用于世界各地，并努力取得新的规模突破。

阅读完毕后，点击右下方的按钮“下一步”，即可进入具体模拟阶段。

第三步：选择绩效奖励计划

根据对背景案例的理解，学生需要选择合适的绩效奖励计划。



绩效加薪
将基本薪酬的增加与员工在某种绩效评价体系中所得到的评价等级联系在一起的一种绩效奖励计划。

一次性奖励
属于绩效加薪的范畴，但是在基本薪酬基础上的累计性增加，而是一种一次性支付的绩效奖励。

月度/季度浮动薪酬
在绩效加薪和一次性奖金两种绩效奖励方式之间存在的。

特殊绩效认可计划
特殊绩效认可计划具有非常大的灵活性，可以对那类出

绩效加薪
将基本薪酬的增加与员工在某种绩效评价体系中所获得的评价等级联系在一起的一种绩效奖励计划。

概念：将基本薪酬的增加与员工在某种绩效评价体系中所获得的评价等级联系在一起的一种绩效奖励计划。

优点：1. 使得员工的基本薪酬增长与他们个人绩效挂钩起来，从而能够确保绩效优秀员工的薪酬会比绩效一般或较差的员工薪酬增长更快。能够衡量出员工对组织价值以及实际贡献。2. 绩效加薪一般采取基本薪酬上涨一定百分比的做法，而每一次绩效加薪的百分比可以根据组织的盈利状况、与市场薪酬水平或标杆企业之间的差距以及物价成本的上漲幅度等因素来确定，这就使得企业在控制薪酬成本的上升方面具有较为灵活的控制力。

缺点：1. 外部经济条件可能会导致加薪幅度很小，当绩效加薪预算本来就不高时，绩效优秀和绩效一般的员工之间存在的加薪幅度差异很可能就没有太大的意义，根本达不到激励员工去追求卓越的效果。2. 可能很快给组织带来高昂的成本。

适用公司类型：市场稳定、奖励预算充足的公司。

第四步：团队分析

学生需要阅读团队奖励计划的相关信息，回答与之相关的几个问题。

1. 根据文本提供的团队信息，请从下面选择符合该团队特征。

- A 清晰的目标
- B 相关的技能
- C 一致的承诺
- D 谈判技巧
- E 临时性团队

2. 对于生产团队而言，可以采用收益分享计划作为团队的奖励计划。

3. 请根据文本提供的信息，简要总结评价该团队团队的绩效指标。

第五步：选择团队奖励计划

系统提供几种常见的团队奖励计划，学生根据对背景案例的理解选择一个团队奖励计划。

团队绩效奖励名称	利润分享计划	收益分享计划	成功分享计划	小群体奖励计划
定义	根据对某种组织绩效指标的衡量结果来向员工支付报酬的一种绩效奖金模式。	与员工分享因生产率提高、成本节约和质量提高而带来收益的绩效奖金模式。	运用平衡积分卡方法来为某个经营单位制定目标，然后对超越目标的情况进行衡量，并根据衡量	以团队业绩为基础的团队奖励计划。
优点	使全体员工都关注公司的利润，公司利润的大小直接影响员工的收益。	能促进员工以及整个公司在绩效改善方面形成伙伴关系，同时能对员工进行激励。	其涉及的目标包括财务绩效、质量和客户满意度、学习与成长以及流程等经营领域中的各个方面。	可以很容易地将其其他形式的个人奖励计划支付给团队，并且可通过这种方式增强团队凝聚力。
缺点	该计划没有考虑员工个人的业绩，它只关注企业的经营目标。	要求组织必须不仅能够衡量出收益，还要确定员工在实现这些收益方面所扮演的角色。	企业需要有明确绩效指标。	可能会出现对组织不利的内部竞争。
适用团队	小型组织或小型经营单位	以生产率等考核指标的团队	有支持计划资金来源的团队	规模更小的团队
选择	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

第六步：团队成员分析

本步骤描述了团队内成员的各种特征，包括等级、岗位、工作内容、相处模式等，以及详细地描述了团队成员的分工。学生需要根据这些信息回答下面的几个有引导性的问题。

M公司项目管理团队一般由项目经理1人、研发工程师2人、工艺工程师2人以及技术员3人共同组成。

项目经理负责把控整个团队的方向和进程，为项目的成功策划和执行负责，是整个团队的核心人物。其首要职责是在预算范围内按时高质量地领导项目小组完成全部项目工作内容，并使客户满意，其它职责还包括：负责制定产品开发和改良项目实施的技术方案和详细工作计划；协调项目组成员的工作；技术支持工作；承担项目组管理职责；负责技术跟踪，收集同行业相关领域技术水平、产品状况及相关信息；负责项目组技术创新工作。

研发工程师需按照项目经理的分工安排，负责完成新技术开发、新产品和现有产品升级改造的电气/结构性能设计生产，并编写相关的图纸和文件，同时负责相关的技术支持工作。其次，负责现有产品改良及设计文件即时更改。根据市场需求及反馈，以及生产实际情况，即时改进电气设计，并更改相应设计文件。最后，负责相关技术支持工作，处理产品样机过程中出现的电气问题。

工艺工程师需要在项目经理的分工安排下进行工作，主要负责制定天线产品生产工艺方案和工艺设计文件，从事工艺质量评审和工艺验证工作；以及负责天线产品工艺的调查、研究和改良，从而对产品进行改进，其次还需要负责天线产品生产现场工艺的管理；新产品工艺和检验等文件的编写等。

技术员主要负责协助研发工程师对天线的结构/电气性能的研发和改进，绘制和编写部分相关工程图纸文件，其次负责产品样品的管理和调试，负责跟踪天线的测试、中试及对客户的电气性能服务等。

团队内奖金的分配方式一般分为三种，即根据绩效得分分配、根据岗位评分分配以及平均分配，各种方式都有其各自的优缺点和适用范围。

1. 根据文本提供的信息，你认为组建这类项目团队需要注意哪些方面？

- A 组建初期，项目经理需进行团队的指导和构建工作，如传达项目目标、预算、进度等
- B 组建初期，项目经理需明确每个团队成员的角色、主要任务和要求
- C 规范阶段，项目经理应减少指导性工作，给予团队成员更多的自主权
- D 成效阶段，项目经理需帮助团队执行项目计划，把控项目进度、成本等

2. 对于一个销售团队而言，团队内部奖励分配方式采用平均分配非常合理。

3. 在进行团队内奖励分配时，应该注意哪些事项？

第七步：队内分配方式选择

系统提供几种常见的团队分配方式，学生根据上一步骤对团队特点的分析，选择适合的分配方式。

根据绩效得分分配

概念：以员工的绩效为依据来进行奖金分配

根据岗位评分分配

概念：以员工的岗位为依据来进行奖金分配

平均分配

概念：按人头进行平均分配，及用奖金总额/人数

根据绩效得分分配

概念：以员工的绩效为依据来进行奖金分配

概念：对所有岗位绩效评分，将团队成员的绩效得分进行加总，用奖金总额/绩效总分，得出奖金的单元额，然后分别与不同员工绩效得分进行相乘即得出了个体奖金额。

优点：员工所得与员工工作表现成正比，能够直接激励员工。

缺点：忽略了岗位之间承担责任的差异性，可能会影响承担较大岗位成员的积极性

适用公司类型：成员都属同一级别，或平均承担责任的团队

第八步：特定成员情况分析

这一步骤系统提供一个团队成员的工作情况，学生需要从中提取关键信息，对该员工的工作进行分析。



第九步：奖励类型选择

系统提供几种常见的奖励类型，根据上一步对特定成员的分析，学生可以选择一种或者多种奖励对该成员进行奖励。



第十步：奖励实施

这一步骤是对整个实验的总结，主要记录了特定的成员的绩效奖励实施情况。

2.5 员工福利

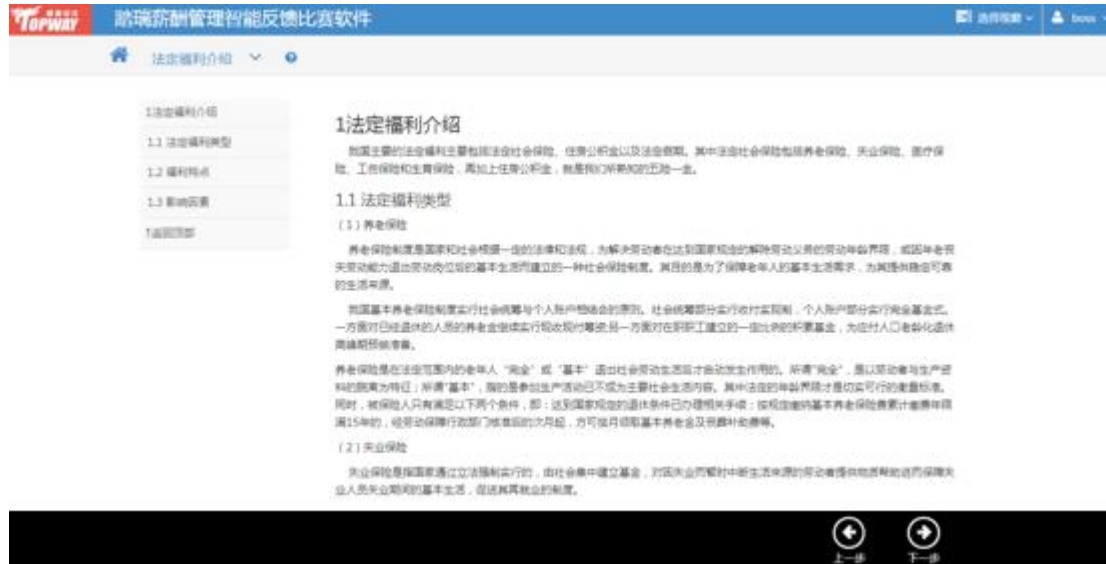
第一步：流程概要

本步骤是对该模块中的每个步骤进行介绍，同时也是对该模块流程的概述。请仔细阅读流程介绍了解该模块操作流程。



第二步：法定福利介绍

本步骤介绍了法定福利相关的信息，学生可以快速浏览一下，帮助回顾法定福利相关的知识。



第三步：法定福利计算

本步骤首先介绍了背景案例企业所在地区的法定福利相关的政策，然后给出多个人员的上一年度平均收入，以及五险一金计算器，让学生计算员工五险一金的缴纳情况。

TOPWAY 踏瑞薪酬管理智能反馈比赛软件 选择视图 boss

法定福利计算

M天&技术(深圳)有限公司总部位于深圳市高新技术产业园,所以其为职工缴纳的五险一金比例应该按照深圳市的有关规定进行缴纳。
深圳市五险一金缴纳比例为:
养老保险缴费基数:1600≤上年个人月平均工资(新员工以第一月工资为基数)≤14754
养老保险单位缴纳比例:11%;个人缴纳比例:8%
其它社保缴费基数:2951≤上年个人月平均工资(新员工以第一月工资为基数)≤14754
医疗保险单位缴纳比例:4.5%;个人缴纳比例:2%
失业保险单位缴纳比例:2%;个人缴纳比例:1%
生育保险单位缴纳比例:0.7%;个人不负担缴费
工伤保险单位缴纳比例:0.5%;个人不负担缴费
住房公积金缴费基数:1500≤上年个人月平均工资(新员工以第一月工资为基数)≤24588
住房公积金缴存比例:单位与职工各支付13%。

根据企业信息和个人信息,计算五险一金的金额

岗位	姓名	基本工资	医疗保险	养老保险	失业保险	生育保险	工伤保险	公积金	缴纳社保后收入
会计	张青青	4389	285.29	743	743	30.72	21.95	1141.14	743
工艺工程师	周睿	8300	743	1743	249	58.1	41.5	743	743
研发工程师	李成功	8735	743	743	262.05	61.15	43.68	2271.1	743
技术员	陈昊	3137	203.91	743	743	21.96	743	815.62	743
客户经理	吴凯林	4949	321.69	743	148.47	743	24.75	743	743
事业部总经理	钱进	15133	959.01	743	442.62	743	73.77	743	743
项目经理	孙震	9540	620.1	2003.4	743	66.78	47.7	743	743
副总裁	赵光熙	15900	959.01	3098.34	743	103.28	743	4134	743
人事专员	冯博	3190	743	669.9	95.7	743	15.95	829.4	743
市场专员	郑军	4530	294.45	743	743	31.71	22.65	1177.8	743

上一步 下一步

第四步：调查员工需求

本步骤需要学生设计一份问卷用来调查员工对弹性福利的需求情况。学生可以点击上方的添加按钮添加问题，也可以鼠标划上每道题目进行修改和删除已有的问题。

TOPWAY 踏瑞薪酬管理智能反馈比赛软件 选择视图 boss

调查员工需求

+ 单选题 + 多选题 + 判断题 + 量表题 + 矩阵题 + 问答题

请如实填写您的个人信息
姓名: 学号:

1. 你在公司的现任职务是?
 一般职员 基层管理人员 中层管理人员 高层管理人员

2. 现在,公司除了为您提供法定福利之外,还为您提供哪些福利呢?
 住房补贴 交通补贴 通讯补贴 企业年终奖或分红 节假日、生日等重大事件庆祝类补贴 文体设施 休假及旅游补贴
 各类专业技术培训 晋升机会 免费体检 咨询服务

3. 您对公司的福利制度满意吗?
 非常满意 满意 一般 不满意 非常不满意

编辑 删除

4. 除了五险一金之外,您希望公司提供的最贴心的福利是?
 员工培训福利 带薪休假 补充医疗保险 员工旅游福利 员工俱乐部 金钱性福利

5. 您觉得公司的福利在保留和激励员工方面的效果是否明显?
 明显 一般 不明显

上一步 下一步

第五步：分析需求

本步骤呈现了经过编码处理后的调查结果，学生需要根据系统提供的图表，提取其中的关键信息，回答右侧与之相关的问题。

图一 具有激励作用的福利类型调查

福利类型	百分比
法定性福利	~2%
金钱性福利	~22%
实物性福利	~18%
服务性福利	~30%
机会性福利	~38%

图二 员工对公司福利满意度调查

满意度	百分比
非常满意	7%
满意	17%
一般	25%
不满意	51%
非常不满意	0%

问题 1: 通过图一提供的数据，你认为M公司可以选择哪些福利方案来增加对员工的激励？
 A 法定性福利
 B 金钱性福利
 C 实物性福利
 D 服务性福利
 E 机会性福利 (如培训、晋升等)

问题 2: 由图二可知，M公司的员工普遍对比较满意M公司的福利制度。?
 A 是
 B 否

第六步：确定限额

本步骤学生需要根据特定员工的详细信息，计算该员工可以享受的弹性福利的限额。本步骤得到的福利限额是接下来选择福利项目的基础。

罗小姐是M公司的市场专员，25岁，未婚，本科学历，她是深圳市本地居民，父母健在，属于退休老员工。在来M公司工作之前，罗小姐曾在一家小型公司工作过1年，其职位也是市场专员，离职时薪资为4200元/月。

现在，她已经在M公司工作了8个月的时间，主要职责包括：负责编制市场推广计划、预算和方案，并监督实施；参与并协助做好推广计划和推广方案的执行；负责POP、报纸/杂志广告、户外广告、展览展示活动现场以及公司产品展览整体风格的设计，负责相关广告宣传品、促销品、公关礼品、展览展示台、展示物件等宣传物料的制作、采购；确保按时、按质、按量完成制作任务；负责组织做好公司的促销、展览展示等推广活动；负责根据广告投放计划实施媒介投放，并做好与相关媒体单位方向的日常沟通；完成直接上级交办的其它工作。目前，罗小姐的基本工资为4500元/月，其次，公司还为其提供法定福利与其他福利，其标准福利占薪酬的百分比为10%，没有其它特殊的补贴及奖励。

所以，该员工的福利限额为：

福利限额介绍

一般由于公司的薪酬标准中就会有工作年限、职务安排、权重大小、学历等。员工所获得的标准福利点数是其标准薪酬的一定百分比的对应值，该百分比沿用上年度水平。员工实际可获得的福利点数是标准福利点数、公司上年度的经营业绩、员工上年度的绩效考核三者乘积加上特殊奖励所得的福利点数以及由于家庭特殊状况等给予的特殊补贴点数等，其公式为：

$$w = \text{标准福利点数} \times P \times (L/12) \times K + 1$$

式中：W—员工当年可获得的福利点数
 标准福利点数 = 标准薪酬 × R
 R—标准福利占年度薪酬的百分比
 P—员工上年度绩效考核浮动系数
 L—当年服务月份
 K—上年度经营业绩浮动系数

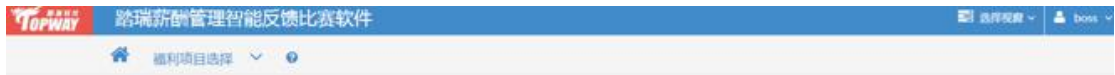
第七步：福利项目添加

系统提供多项福利项目，学生可以根据自己的理解添加福利项目。本步骤添加的内容系统会记录并延续到下一步。

项目类别	项目名称	项目描述	额度
金钱性福利	补充养老保险	除法定养老保险外，为员工购买其他养老保险，例如商业性的养老保险	3000
	人身意外伤害险	为员工购买人身意外伤害保险	300
	补充医疗保险	除法定医疗保险外，为员工购买其他医疗保险	3000
	交通补贴	对员工上下班交通费用补贴	300
	膳食补贴	对员工日常吃饭的补贴	200
	通讯补贴	对员工日常通讯费用的补贴，例如手机话费费等	200
	车辆补贴	对员工购车贷款的补贴	2000
	防暑降温补贴	对员工夏季防暑费用的补贴，如空调费等	300
机会性福利	免费工作餐	为员工免费提供多样的工作餐	300
	企业内部晋升	让符合条件的企业员工从较低级的岗位晋升到较高级的岗位	3000
	带薪休假	除法定节假日外的公司自身的带薪休假	600
	集体文化活动	组织员工一起参加集体文化活动，让员工在工作之余能放松心情	300
	公费进修	为员工提供进修机会，并报销学费	5000
服务性福利	脱产培训	通过一定的教育或培训手段提高员工素质和能力的福利计划	1000
	免费体检	免费为员工提供身体检查	200
	父母探亲费	对员工父母提供探亲补贴	1000
	儿童看护补助	公司向员工提供儿童看护补助	2000
	老人护理服务	帮助员工照顾不能充分自理的年迈父母	2000
心理咨询	免费为员工提供心理方面的咨询和服务	300	

第八步：福利项目选择

学生根据对员工需求的分析，选择员工比较偏好的福利项目，但是选择项目的额度和不能超过在确定限额步骤确定的员工福利限额。

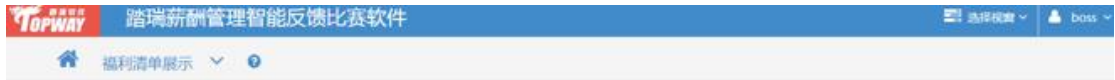


项目类别	项目名称	项目概述	额度	选择
金钱性福利	补充养老保险	除法定养老保险外,为员工购买其他养老保险,例如商业性的养老保险	3000	<input type="checkbox"/>
	人身意外伤害险	为员工购买人身意外伤害保险	300	<input type="checkbox"/>
	补充医疗保险	除法定医疗保险外,为员工购买其他医疗保险	3000	<input type="checkbox"/>
	交通补贴	对员工上下班交通费用的补贴	300	<input type="checkbox"/>
	膳食补贴	对员工日常吃饭的补贴	200	<input type="checkbox"/>
	通信补贴	对员工日常通讯费用的补贴,例如手机通信费等	200	<input type="checkbox"/>
	车租补贴	对员工租车费用的补贴	2000	<input type="checkbox"/>
	防暑降温补贴	对员工家庭防暑费用的补贴,如空调费等	300	<input type="checkbox"/>
服务性福利	免费工作服	为员工免费提供多样的工作服	300	<input type="checkbox"/>
	免费体检	免费为员工提供身体检查	200	<input type="checkbox"/>
	父母医疗险	对员工父母提供医疗险补助	1000	<input type="checkbox"/>
	儿童看护帮助	公司向员工提供儿童看护帮助	2000	<input type="checkbox"/>
	老人护理服务	帮助员工照顾不能充分自理的年迈父母	2000	<input type="checkbox"/>
心理咨询	免费为员工提供心理方面的咨询和服务	300	<input type="checkbox"/>	



第九步：福利清单展示

这一步骤是本实验的最后一个步骤，也是对之前几个步骤的总结，主要呈现的是特定员工的基本情况，以及其享受的福利项目。



罗小姐是M公司的市场专员，25岁，未婚，本科学历，她是深圳市本地居民，父母健在，属于退休老员工。在来M公司工作之前，罗小姐曾在一家小公司工作过1年，其职位也是市场专员，离职时薪资为4200元/月。

现在，她已经在M公司工作了8个月的时间，主要职责包括：负责编制市场推广计划、预算和方案，并监督实施；参与并协助做好推广计划和推广方案的执行；负责POP、报纸/杂志广告、户外广告、展览展示活动会场以及公司产品展览整体风格的设计，负责性的广告宣传品、促销品、公共礼品、展览展示台、展示物件等宣传物料的制作、采购；确保按时、按量地完成制作任务；负责组织和好公司的促销、展览展示等推广活动；负责根据广告推广计划实施媒介投放，并做好与相关媒体单位方向的日常沟通；完成直接上级交办的其它工作。目前，罗小姐的基本工资为4500元/月，其次，公司还为其提供法定福利与其他福利，其标准福利占薪酬的百分比为10%，没有其它特殊的补贴及奖励。

部门：市场部		岗位：市场专员		姓名：罗小姐	
医疗保险金额：260	养老保险金额：840	失业保险金额：120	生育保险金额：28	工伤保险金额：20	公积金金额：1040
金钱性福利：	1.人身意外伤害险 2.交通补贴 3.膳食补贴				
实物性福利：	1.免费工作服				



3 查看报告

3.1 学生端查看实验报告

学生进入自己的主页可以看到下面的页面，



然后点击“已完成任务”检索框，如下图，可以看到所有已经完成的实验。

已完成任务 未完成任务

<p>M公司薪酬调查</p> <p>分配时间：2014-08-05 13:13</p> <p>提交时间：2014-08-06 10:04</p> <p>班级完成率：1/20</p>	<p>M公司基本工资确定</p> <p>分配时间：2014-08-04 11:28</p> <p>提交时间：2014-08-06 10:03</p> <p>班级完成率：1/20</p>	<p>M公司岗位评价--要素计点法</p> <p>分配时间：2014-08-03 17:36</p> <p>提交时间：2014-08-04 11:06</p> <p>班级完成率：1/20</p>

接下来点击要查看的报告即可。

3.2 教师端查看学生实验报告

教师端查看学生的实验报告有两种方式：在分配实验里查看和在实验结果里查看。

(1) 通过分配实验查看

教师端登陆后，点击“分配实验”，

TOPWAY 踏瑞薪酬管理智能反馈比赛软件 切换视图 boss

用户管理	班级管理	分配实验
实验结果	资料中心	自定义案例

点击想要查看的实验名称，下面以“薪酬调查”为例：



点击“分配日志”，可以看到薪酬调查实验的分配记录，点击“详情”可以查看学生实验的完成情况，同时还可以查看已完成实验的学生的实验报告：



(2) 通过实验结果查看

教师登陆后，点击“实验结果”，可以查看学生的实验完成情况：



教师可以通过“按班级查询”和“精确查询”两种方式查询。精确查询时教师可以直接选择班级、账号进行查询，或者直接输入学生的姓名和账号进行查询：

实验结果

按班级查询 精确查询

方法一：选择查询
 选择班级：测试
 选择账号：2014002

方法二：精确查询
 姓名或账号：2014002

查询

序号	实验名称	案例名称	分配时间	结束时间	班级	姓名	操作
1	要素计点法	M公司岗位评价-要素计点法	2014-08-03 17:36:47	2014-08-06 17:36:47	测试	周道明	查看报告
2	基本工资确定	M公司基本工资确定	2014-08-04 11:28:28	2014-08-07 11:28:28	测试	周道明	查看报告
3	薪酬调查	M公司薪酬调查	2014-08-05 13:13:20	2014-08-08 13:13:20	测试	周道明	查看报告

按班级查询时教师只要选择要查询的班级、实验名称就可以看到历史上曾经分配的实验的情况：

实验结果

按班级查询 精确查询

请选择班级： 测试 产品部测试

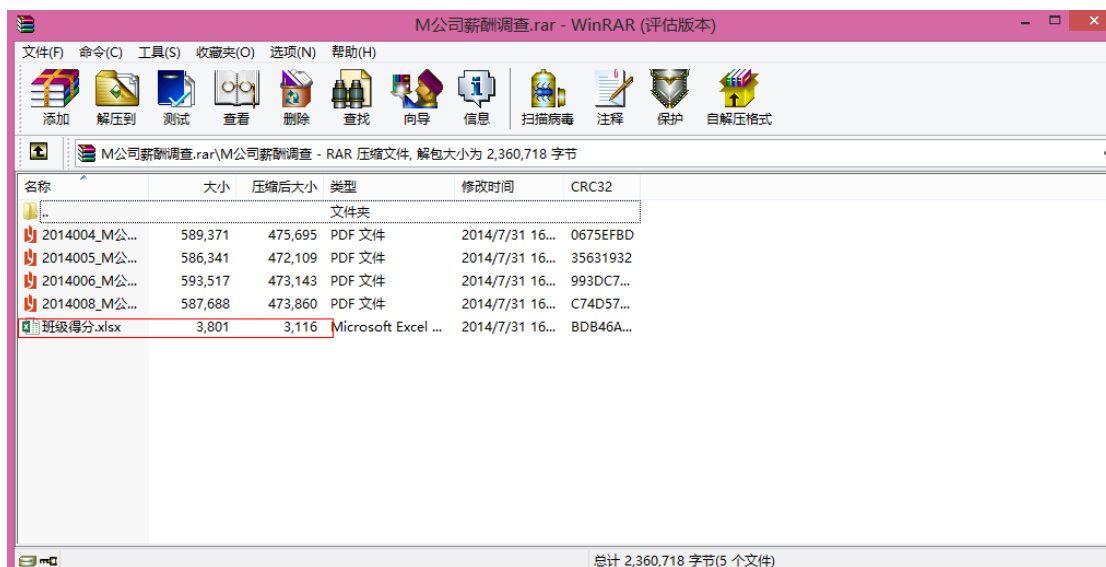
请选择实验： 要素计点法 薪酬调查 基本工资确定 绩效奖金 员工福利

序号	实验名称	案例名称	分配时间	结束时间	班级	完成率	操作
1	要素计点法	M公司岗位评价-要素计点法	2014-08-05 14:11:18	2014-08-08 14:11:18	测试	0/26	查看明细 导出报告
2	要素计点法	M公司岗位评价-要素计点法	2014-08-05 10:13:54	2014-08-08 10:13:54	测试	0/20	查看明细 导出报告
3	要素计点法	M公司岗位评价-要素计点法	2014-08-04 11:28:16	2014-08-07 11:28:16	测试	0/20	查看明细 导出报告
4	要素计点法	M公司岗位评价-要素计点法	2014-08-03 17:36:47	2014-08-06 17:36:47	测试	1/20	查看明细 导出报告

点击“导出报告”可以导出所有已完成实验的学生报告的压缩包，点击“查看详情”可以看到所有学生是否完成实验：



在导出的压缩包里除了学生的 PDF 格式的实验报告,还有一个可以编辑的 Excel 表格:



Excel 表格中除了学生的基本信息和实验得分,还包括教师得分和总得分,教师可以根据学生的课堂表现进行打分,然后调整实验得分和教师得分的权重,最终得出学生的总得分:



班级得分 - Microsoft Excel

文件 开始 插入 页面布局 公式 数据 审阅 视图

I3 : $= (G3 * 40\% + H3 * 60\%)$

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
1	老师可以根据学生平时上课的出勤情况或者课堂表现对学生总分进行调整、控制。表格默认的是系统得分占总得分的100%，教师得分占总得分的0%，老师可以修改系统得分和教师得分的权重。具体做法是：点击总分分列的第一个学生总分分数，可以在上面编辑栏的函数中修改系统得分和教师得分所占的权重。之后选中该表格下拉就可以将设置好的系统得分和教师得分的权重应用到其他学生的总分上。											
2	姓名	学号	实验名称	实验开始时间	实验结束时间	可信度	系统得分	教师得分	总分			
3	詹姆斯·罗德	2014004	M公司薪酬调查	2014/07/25 11:12	2014/07/25 11:22	不可信	52	80	68.8			
4	苏华	2014005	M公司薪酬调查	2014/07/24 16:36	2014/07/24 16:52	不可信	77	70	72.8			
5	宋恕光	2014006	M公司薪酬调查	2014/07/24 16:55	2014/07/24 17:02	不可信	60	84	74.4			
6	鲁添江	2014008	M公司薪酬调查	2014/07/25 10:42	2014/07/25 10:53	不可信	80	90	86			

3.3 实验报告内容解读

实验报告包括四部分内容：报告封面、报告说明、分数和反馈、步骤详细解读。

(1) 报告封面

主要是呈现的学生的基本信息和得分情况。



薪酬调查实验报告



M公司薪酬调查

52分 不可信

姓名：詹姆斯·罗德

学号：2014004

班级：测试

提交时间：2014/7/25 11:22:25

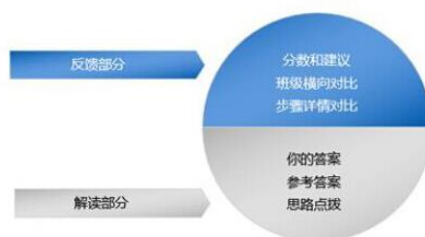
实验时长：9分钟

(2) 报告说明

主要是对报告的整体结构进行说明。

1 报告说明

1.1 报告结构



本报告核心内容包括两部分，其中第一部分是反馈部分，第二部分是解读部分。反馈部分包括分数、建议、横向对比、难度对比和步骤得分对比。解读部分包括每一步骤的操作答案、参考答案和思路点拨。

1.2 阅读建议

人力资源管理的实践告诉我们，对于许多问题并没有绝对的正误之分，不管是同学们的实验结果如何，都可能是案例企业具体问题的可能解决方案，参考答案的目的在于启发同学们思考，并在思考的过程中提炼对特定案例问题的看法和解决方案。因此，在实验的全程，如有出现和教师讲解有差异，一律以专业老师的讲授为准。也可以将您的看法另外发送给踏瑞公司。

(3) 分数和反馈

除了学生的实验用时、班级平均得分、平均用时、实验开始和结束的时间，还提供了个性化的解读建议。

2 分数和反馈

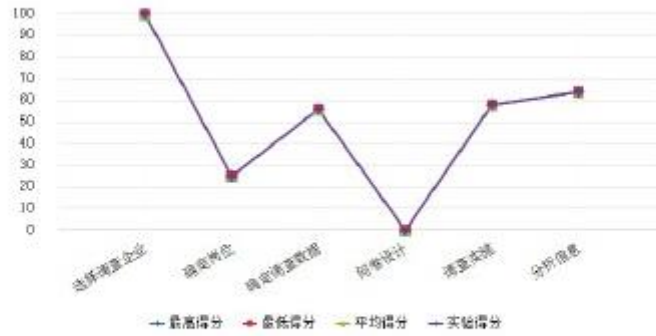
2.1 实验得分

你的得分	52分	用时	9分钟
平均得分	33分	平均用时	—
开始时间	2014/7/24 15:46:33	结束时间	2014/7/25 11:22:25

实验总评和建议：

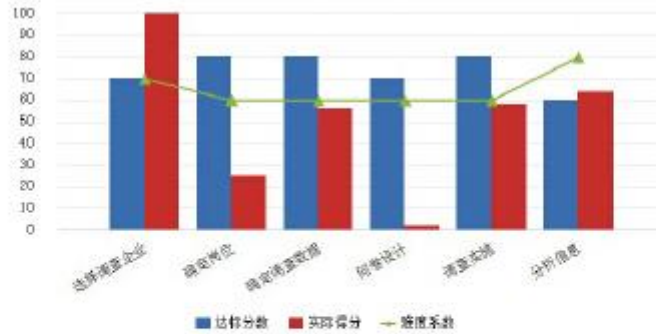
- 你能根据案例提供的信息，准确地选择调查对象和数量，这表明你非常了解选择调查企业的原则与标准。
- 你不了解选择调查职位的原则以及选择调查数据的标准。建议平时多学习这方面的基础知识。
- 你对选择调查数据方面的知识还有所欠缺。建议平时进一步加强这方面的知识。
- 你对设计问卷有一定的了解，但是在设计问卷时，有点抓不住重点，不清楚哪些问题可以收集到有效的信息，建议找一份完整、科学的问卷，深入学习如何设计问卷。
- 你对问卷实施时如何控制过程有一定的认识，但是你在后期对收集到数据进行分析 and 整理上还需要深入学习。建议平时多了解一些用于统计的软件等。
- 你对如何利用统计软件计算薪酬数据的百分数有一定的认识，但是不能完全理解百分数的含义和统计软件的使用。建议平时多与同学、老师

2.2 班级横向对比



你在选择调查企业、确定岗位、分析信息步骤的得分高于班级平均水平。你在确定调查数据、问卷设计、调查实施步骤的得分低于班级平均水平。遇到难点和要点及时寻找老师答疑，并与同学们一起交流，寻找自己的弱项并努力强化，提高自身薪酬管理相关的实际操作能力。

2.3 步骤难度、达标分和得分对比



薪酬管理方面的操作，在本实验中与现实企业环境中相符，不同步骤所要求学生操作的内容难度不同，具体参考值上图所示。

该达标分数为评判学生是否掌握薪酬管理相关知识的标准，达到或超过该评分则视为该学生已掌握薪酬相关的操作。各步骤的达标分数是按照该步骤在企业实际环境中的重要程度、操作难度，结合本实验中题目的难度制定的，尽可能让老师做出科学有效的判断，但学生操作可能出现例外情况，以任课老师的判断为准。

(3) 步骤详细解读

报告中提供参考答案和解题思路，对学生的学习进行有针对性的思路指引。

3 详细步骤解读

3.1 选择企业调查

题目和你的操作：

(1) 广东盛路通信科技；(2) 西安海天天线；(3) 东莞晖速；(4) 广州康捷天线；

参考答案：

企业名称	选择
广东盛路通信科技股份有限公司	√
西安海天天线股份有限公司	
东莞晖速有限公司	
广州康捷天线有限公司	√

解题思路：

本题考查同学们能否正确的选择需要调查的企业。薪酬调查通常需要调查本地区同行业的企业部分岗位的工资水平，以此作为本公司制定同类岗位的薪酬水平的参考。系统给的四个企业中其中广东盛路通信科技、广州康捷天线和背景公司属于同一个地区的同行业，另外这两个公司的发展规模也比较接近，因此需要调查的企业是这两个。其他两个企业一方面和背景公司不在同一个地区，另外他们和背景公司的发展规模也不在一个等级上，因此调查的参考意义不大，所以应该选择广东盛路通信科技、广州康捷天线。

4 学习中心

4.1 学习资料

在“资料中心”，点击“学习资料”进入学习资料中心。



资料中心

序号	标题	资料介绍	上传时间	下载	操作
1	中国人民大学劳动人事学院教授彭剑锋人力资源课程讲义	中国人民大学劳动人事学院教授彭剑锋人力资源课程讲义	2014/7/8 10:57:08	下载	编辑删除
2	薪酬激励方案设计	薪酬激励方案设计Compensation Design	2014/7/11 10:20:01	下载	编辑删除

上传

点击上传可以上传资料：

编辑上传资料

*标题

*上传资料名

请选择上传文件

介绍

保存 取消

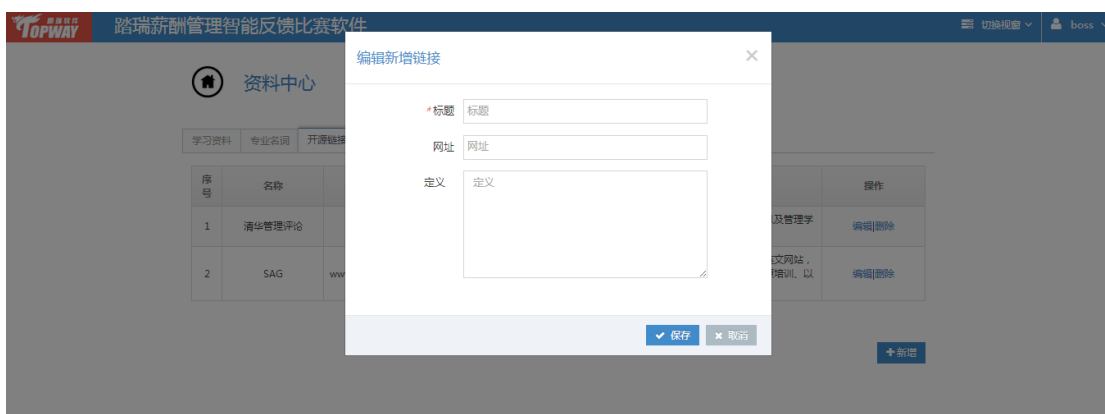
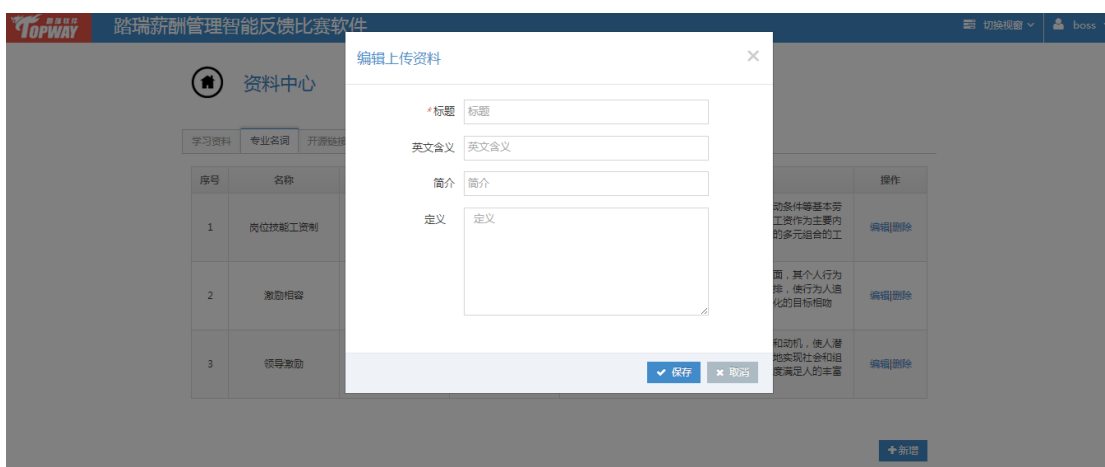
4.2 专业名称

点击专业名词进入专业名词页面，可以增加一些专业名词的定义。

资料中心

序号	名称	简介	英文含义	定义	操作
1	岗位技能工资制	JSWS	Job Skills Wage System	它是一种以劳动技能、劳动责任、劳动强度、劳动条件等基本劳动要素作为评价依据，以岗位或职务工资和技能工资作为主要内容，根据劳动者的实际劳动质量和数量确定报酬的多元组合的工资类型。	编辑删除
2	激励相容	EC	Encouragement Consistent	在市场经济中，每个理性经济人都会有自利的一面，其个人行为会按自利的规则行为行动；如果能有一种制度安排，使行为人为追求个人利益的行为正好与企业实现集体价值最大化的目标相吻合，这一制度安排，就是激励相容。	编辑删除
3	领导激励	LE	Leadership Encouragement	领导激励是指领导者激发、鼓励和调动人的热情和动机，使人潜在的工作动机尽可能充分发挥和维持，从而更好地实现社会和组织的最终目标的过程。社会发展的最终目标就是最大限度满足人的丰富多彩精神的、物质的需要。	编辑删除

+新增



4.3 开源链接

进入学习中心后点击开源链接，进入开源链接页面。

资料中心

学习资料 专业名词 开源链接

序号	名称	网址	简介	操作
1	清华管理评论	www.tbr.net.cn	可以在上面免费下载人力资源以及管理学相关文章学习	编辑删除
2	SAG	www.sageaccpac.com/products/humanresourcemanagement/	这是一个关于人力资源管理的英文网站，它详细介绍了有关企业人力资源培训，以及有关人力资源的案例等	编辑删除

+ 新增

上海踏瑞计算机软件有限公司

2014 年 08 月

版权所有 · 严禁翻印