

<<中小企业薪酬体系设计>>

图书基本信息

书名：<<中小企业薪酬体系设计>>

13位ISBN编号：9787122113474

10位ISBN编号：7122113477

出版时间：2011-8

出版时间：化学工业

作者：许华 编

页数：189

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<中小企业薪酬体系设计>>

内容概要

本书为中小企业的薪酬体系设计提供了必要的理论依据和参考模块，详尽描述了薪酬的基础知识、薪酬模式分析、薪酬系统建立、薪酬管理与改善、福利管理、薪酬控制与管理等内容。

本书体系严谨，让有需要的读者在阅读本书之后能够根据企业所处的具体环境、业务需要以及人力资源战略来设计和完善具有本企业特色的薪酬政策和薪酬制度，而不仅仅是充当薪酬制度的一个被动执行者或操作员。

<<中小企业薪酬体系设计>>

作者简介

许华，工商管理硕士，华耐咨询机构总经理，曾任职多家台资、港资集团公司的主管、经理、总经理助理和生产运营协理。

具有丰富的制造业管理经验和咨询实战经验，专注于资源整合与项目运作。

从业以来，先后开发了企业员工从平凡到优秀、卓越人生必修及大量实用管理与技术结合的实战课程，服务过近千家中小企业，参训学员达数万人，建立了为中小企业持续发展、为个人飞跃成长的第一加油站www.18qg.cn。

<<中小企业薪酬体系设计>>

书籍目录

第一章 薪酬与薪酬体系的认识

第一节 薪酬的含义、功能及决定因素

- 一、薪酬的含义
- 二、薪酬的作用
- 三、薪酬的构成
- 四、薪酬水平的决定因素

第二节 薪酬管理与体系设计

- 一、薪酬管理
- 二、薪酬体系设计

第二章 薪酬模式分析

第一节 基本薪酬模式

- 一、职务薪酬制
- 二、职能薪酬制
- 三、绩效薪酬制
- 四、市场薪酬制
- 五、年薪制

第二节 具体薪酬模式

- 一、结构工资制
- 二、岗位等级工资制
- 三、岗位技能工资制
- 四、岗位薪点工资制
- 五、岗位绩效工资制
- 六、职能等级工资制
- 七、技术等级工资制
- 八、谈判工资制
- 九、项目薪酬制

第三章 薪酬系统建立

第一节 岗位分析

- 一、岗位分析与薪酬管理
- 二、岗位说明体系
- 三、岗位体系评估和分类

第二节 岗位评价

- 一、岗位评价与薪酬体系
- 二、岗位评价的方法
- 三、岗位价值模型
- 四、岗位评价的结果

第三节 进行薪酬调查

- 一、薪酬调查的作用
- 二、薪酬调查的范围
- 三、薪酬调查的项目
- 四、薪酬调查的渠道
- 五、薪酬调查的方式
- 六、薪酬调查问卷与表格
- 七、调查数据处理分析
- 八、薪酬调查报告的使用

<<中小企业薪酬体系设计>>

第四节 薪酬结构设计

- 一、薪酬结构的内容与构成
- 二、薪酬结构的基本政策
- 三、薪酬结构模型实例
- 四、薪酬结构设计要领

第五节 薪酬体系的调整

- 一、薪酬水平的调整
- 二、薪酬结构的调整

【范本1】薪酬管理制度

【范本2】A公司薪酬制度

【成功典范】联邦快递：薪酬设计“三部曲”

第四章 薪酬管理与改善

第一节 工资形式及管理

- 一、工资形式
- 二、计时工资的核算
- 三、计件工资的核算
- 四、津贴与补贴
- 五、工资支付的管理

第二节 奖金管理

- 一、奖金的特点
- 二、奖金的困惑
- 三、奖金的类型
- 四、奖金制度的制定

【范本1】员工出勤奖金办法

【范本2】全勤奖金给付办法

【范本3】从业人员年终奖金发放办法

【范本4】经营绩效奖金发放办法

【范本5】效益奖金核发办法

- 五、奖金的管理

第三节 加班费控制

- 一、加班加点的条件
- 二、加班加点工资的计算
- 三、控制加班费的方法

【范本1】加班管理制度

【范本2】某公司加班申请的审批权限和流程

- 四、加班日工资劳动纠纷的防范

第四节 薪酬调整管理

- 一、企业调薪的形式
- 二、企业调薪的种类
- 三、影响年度调薪的因素
- 四、年度调薪的基本思路
- 五、年度调薪的具体操作步骤
- 六、调薪后与员工的沟通

第五章 福利管理

第一节 福利概述

- 一、福利的目的
- 二、员工福利的构成

<<中小企业薪酬体系设计>>

三、员工福利的形式

四、员工福利计划

第二节 福利政策

一、福利政策的内容

【范本1】福利金政策规定

【范本2】员工福利制度

二、福利政策制定的注意事项

三、福利政策的实施与维护

第三节 员工福利管理工作

一、员工福利申请

二、福利成本控制

三、与员工就福利进行沟通

四、福利实施

五、进行福利监控

六、员工节日福利品的管理

七、给员工准备精神福利

第六章 薪酬控制与管理

第一节 薪酬控制

一、薪酬预算

二、人工成本控制

第二节 薪酬沟通

一、薪酬沟通的时机

二、薪酬沟通的方式

三、薪酬沟通应把握的要点

四、薪酬沟通应避免的误区

第三节 提升员工薪酬满意度

一、员工薪酬不满意的原因

二、如何让员工得到最大满意度

三、提升员工薪酬满意度

参考文献

<<中小企业薪酬体系设计>>

章节摘录

版权页：插图：1.心理培训——提高整体员工心理素质
员工心理培训是将心理学的理念和方法应用到企业的管理和训练活动中，以解决员工的动机、心态、潜能、心理素质等一系列心理问题，并使个人成长与企业发展相联系。

通过定期心理培训，员工能够获得自我调节的方法，通过这些方法，他们可以有效缓解自身职业压力、职业倦怠等问题。

某IT企业发现员工存在凝聚力差、缺乏职业归属感、不善沟通等心理问题，特意请来心理专家为员工进行心理培训，通过专家的心理教育、疏导和训练，员工的自信心、抗挫折能力得到较大增强，集体意识和团队精神也得到提高。

联想集团定期邀请专业人士为员工做压力管理等心理培训，武汉美的公司一年内四次请心理专家给员工进行心理培训，每次培训人数都接近二百人。

TCL、实达公司等常年请培训公司开展心理培训，在世界500强中至少80%的企业为员工提供心理帮助计划。

可以说，心理培训已经越来越受到企业的重视。

企业在不断发展的过程中，也应当关注员工心理的健康发展，定期邀请心理专家来企业开“心理课堂”，对于有针对性地帮助员工解除心理压力、树立起积极的工作态度、培养健康的心理都非常必要，值得企业推广。

<<中小企业薪酬体系设计>>

编辑推荐

《中小企业薪酬体系设计》由化学工业出版社出版。

<<中小企业薪酬体系设计>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>