

<<企业薪酬管理最佳实践>>

图书基本信息

书名：<<企业薪酬管理最佳实践>>

13位ISBN编号：9787501798353

10位ISBN编号：7501798354

出版时间：2010-4

出版时间：中国经济

作者：王小刚

页数：248

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>

<<企业薪酬管理最佳实践>>

前言

中国市场导向的经济改革已经走过了30多年的历程，这期间中国企业的地位和作用发生了历史性的变革，中国企业由计划经济体制下的生产大车间，逐步转变为市场经济的竞争主体。

市场经济环境下，企业之间的竞争日益加剧，也使得企业的管理决策变得更加复杂，这要求中国企业不断根据内外部环境的变化来选择适合企业发展的管理实践，从而抓住机遇促进企业的发展壮大。

随着市场经济的不断深入，尤其是中国加入WTO后，我们欣喜地看到中国企业迈向国际化的步伐越来越快了。

当前不少优秀中国企业在推进国际化的整个进程中，他们已经开始演绎着具有中国特色的“最佳实践”。

据我了解：本书中所介绍的“最佳实践”，并非完全是从西方企业中所采取提炼，不少“最佳实践”则是运用了中国企业的成功案例。

众所周知，管理理念的应用需要合适的环境与土壤，管理实践则具有独特性。

一直以来，中国企业都习惯于看着别人怎么做，企业之间互相打探“最佳实践”，“拿来主义”都是常有的事情，他们看到别人的企业里面应用得很好，于是就“照抄照搬”的将其运用于自己的企业之中。

现实中，没有普遍适用的“最佳实践”，那些在优秀企业里面应用得十分成功的“最佳实践”，其实并不能适用于所有的企业。

事实上，企业对于任何理论、方法和工具，一定要在理解消化的基础上再进行应用，企业管理是动态的，具体的业务情况千差万别，任何企业都应该基于所处的行业与发展阶段，并结合企业内外环境与企业文化，通过不断探索来寻觅出适合自己发展的“最佳实践”，并将其付诸于行动。

在书中，作者慨叹咨询过程中所遇到中国企业薪酬管理中的诸多问题，这些问题势必将成为中国企业快速发展过程中的巨大障碍，如何解决这些问题、扫清障碍？

本书的出版，无疑是最好的索骥之宝。

作者在书中对薪酬管理实践所遇到的问题都给出了具体的方法与操作步骤。

<<企业薪酬管理最佳实践>>

内容概要

该书从战略的角度对企业薪酬管理进行了充分的阐述，力图为读者描述一个结构化的薪酬管理体系，并从应用的角度完整系统地介绍了企业薪酬管理实践中所需要的各种方法、工具及操作步骤。如基于职位的薪酬体系设计6步法、基于能力的薪酬体系设计4步法、年度奖金分配5步法、薪资预算的2种方法、绩效加薪应用8步法、晋升加薪的3种方法等等。其主要宗旨在于为广大薪酬管理者包括企业经理人、人力资源经理及企业薪酬管理实务研究者提供一套薪酬管理实用方法，对企业管理咨询人士和高等院校的教学师生也具有一定的参考价值。

<<企业薪酬管理最佳实践>>

作者简介

王小刚先生：著名的组织管控及人力资源专家、融汇企业管理顾问有限公司首席管理顾问、MBA。主要研究及咨询领域为组织管控、战略绩效管理、薪酬管理、人才战略管理等，他具有十六年集团公司实战经验，曾有幸服务于：华宇集团、银河集团、远东集团、金龙汽车集团。在担任HR职业经理人期间，王先生带领并指导所属团队成功实施过薪酬管理变革、人才战略管理变革、战略绩效管理变革，帮助上述企业取得了良好的业绩。王先生同时也是目前国内企业界中为数不多的能从企业战略与组织运营的视角来理解人力资源管理并使管理落地的HR职业经理人之一。

在多年管理咨询的职业生涯中，王先生曾先后为数十家外资、国营、民营企业提供管理咨询服务，行业覆盖机械制造、房地产、纺织、电子、包装、教育、商贸等。其咨询成果受到咨询界与企业界的盛赞。

<<企业薪酬管理最佳实践>>

书籍目录

第1章 薪酬的概念与设计原理 1.1 薪酬的概念 1.2 全面薪酬框架 1.3 薪酬的设计原理 1.4 小结
第2章 企业战略与薪酬管理 2.1 企业战略与薪酬战略 2.2 基于战略导向的薪酬体系 2.3 小结
第3章 薪酬体系设计实践 3.1 基本薪酬的三种支付方式 3.2 基于职位的薪酬体系设计六步法 3.3 基于能力的薪酬体系设计四步法 3.4 某公司薪资结构设计操作步骤 3.5 几种常用的薪资结构表 3.6 小结
第4章 奖金管理实践 4.1 奖金的概念 4.2 常用的奖金支付方式 4.3 年度奖金分配五步法 4.4 长期奖励方案 4.5 小结
第5章 三类特殊人员的奖励方式 5.1 三类特殊人员 5.2 销售人员的奖励方式 5.3 专业技术人员的奖励方式 5.4 高层经理人员的奖励方式 5.5 小结 案例一 宏泰公司的薪酬管理体系设计方案 案例二 光明公司的高层经理人长期奖励方案 案例三 科兴公司的薪酬改革方案
第6章 福利管理实践 6.1 福利的概念 6.2 两类福利形式 6.3 当前流行的补充福利 6.4 企业年金方案 6.5 小结
第7章 薪资管理技巧实践 7.1 常用的薪资预算方法 7.2 新进员工给付薪资6因素 7.3 三类调薪方式 7.4 薪资管理与沟通 7.5 小结
第8章 薪酬管理咨询项目成果演示 8.1 职位系统与职业生涯发展 8.2 薪资结构与薪资调整 8.3 小结 附录一 职位说明书的编写 附录二 海氏三维评估工具介绍 附录三 评分法介绍 附录四 融汇企业管理顾问有限公司介绍参考文献

<<企业薪酬管理最佳实践>>

章节摘录

插图：（一）公司战略与薪酬战略

1.增长型战略 增长型战略是一种关注市场开发、产品开发、创新以及合并等内容的战略，它又可以被划分为内增长型战略和外增长型战略两种类型。其中前者是通过整合和利用组织所拥有的所有资源来强化组织优势的一种战略，它注重的是自身力量的增强和自我扩张；而后者则试图通过纵向一体化、横向一体化或者多元化来实现一体化战略，这种战略往往是通过兼并、联合、收购等方式来扩展企业的资源或者强化其市场地位。对于追求增长型战略的企业来说，它们所强调的重要内容是创新、风险承担以及新市场的开发等，因此与此相联系的薪酬战略往往是：企业通过与员工共同分担风险，同时分享企业未来的成功来帮助企业实现自己的目标，同时使得员工有机会在将来获得较高的收入。这样，企业需要采用的薪酬方案就应当是：在短期内提供水平相对较低的固定薪酬，但是同时实行奖金或股票期权等计划，从而使员工在长期中能够得到比较丰厚的回报。比如，在IT行业中的许多企业都采用这种报酬策略。此外，成长型企业对于灵活性的需要是很强的，因此它们在薪酬管理方面往往会比较注意分权，赋予直线管理人员较大的薪酬决定权。同时，由于公司的扩张导致员工所从事的工作岗位本身在不断变化，因此，薪酬系统对员工的技能比对他们所从事的具体职位更为关注。当然，内增长型战略与外增长型战略之间的差异决定了两者薪酬管理方面也存在一定的不同。其中，采用内增长型战略的企业可以将薪酬管理的重心放在目标激励上，而采用外增长型战略的企业却必须注意企业内部薪酬管理的规范化和标准化。

2.稳定型战略 稳定型战略是一种强调市场份额或者运营成本的战略。这种战略要求企业在自己已经占领的市场中选择出自己能够做得最好的部分，然后把它做得更好。采取稳定型战略的企业往往处于较为稳定的环境中，企业的增长率较低，企业维持竞争力的关键在于能否维持自己已经拥有的技能。

<<企业薪酬管理最佳实践>>

媒体关注与评论

这是一本强调企业薪酬管理实践方面的书籍，作者基于自己丰富的薪酬管理实践经验。为众多的中国企业提供了成功的薪酬咨询服务，因此我将本书推荐给中国企业的管理者们，相信他们会从本书中找到成功薪酬管理的基因。

——湖北鄂州龙汇泵业制造有限公司董事长 赵万雄本书所展示的内容是作者多年人力资源管理实践与管理咨询实践经验的积累，书中介绍的诸多企业薪酬管理实践中所用到的方法与工具，都是当前企业薪酬管理实践中较流行的做法，具有很强的操作性。

我相信中国企业如果按照书中作者所介绍的方法去实践，必将为中国企业带来持续的竞争优势。

——维金管理顾问有限公司总裁 崔万胜中国企业要想持续健康地发展，必须不断提高企业管理的有效性。

作者在书中系统地阐述了薪酬管理实践中所需要的方法与工具，熟练掌握这些方法与工具，就能够帮助企业设计有效的薪酬管理方案。

我坚信本书的出版，能为中国企业的健康发展起到十分积极的促进作用。

——江苏张家港爱普惠管理咨询公司董事长 邹鉴明管理无奇，重在细节与执行。

这是一本着眼执行、更强调细节应用的书。

作者感慨许多企业薪酬管理中存在的诸多问题，于是总结企业最佳实践，付诸文字。

书中所呈现的薪酬管理方法与工具，相信能让那些被作者所“感慨”的企业受益匪浅。

——《销售与管理》杂志副主编 谢海峰作者基于自己丰富的咨询经验，在本书中全面完整地阐述了适合中国企业发展的薪酬管理实践所需要的各种方法、工具及操作步骤，本书的问世，必将有效地推动薪酬管理实践在中国的发展。

——江苏银河电子股份有限公司董事长 吴建明

<<企业薪酬管理最佳实践>>

编辑推荐

《企业薪酬管理最佳》让你熟练掌握薪酬管理所需的方法、工具及操作步骤，并配备丰富的图表、实际案例及咨询项目成果演示，具有很强的实践操作性。

<<企业薪酬管理最佳实践>>

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>