

<<薪酬管理>>

图书基本信息

书名：<<薪酬管理>>

13位ISBN编号：9787504549808

10位ISBN编号：7504549800

出版时间：2005-3-1

出版时间：中国劳动

作者：王吉鹏

页数：134

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>

<<薪酬管理>>

前言

知识要共享才有价值。

书店里人力资源管理的书籍浩如烟海，但一直缺少实际操作类的书籍。

这种局面在2004年8月以后有了较大改观，已经有很多种实际操作类书籍置身于各大书店的书架了。在这种情况下，我们为什么仍然坚持出版这套丛书呢？

因为我们有自己独到的思考：我们不仅要提供工具和技术，还要提供支撑着这些工具和技术的方法——它们之所由生、它们的适用原则和条件。

我们不仅完整呈现这些工具，而且阐释这些工具背后的方法。

选择这样做需要足够的勇气、充分的自信和高超的技术：模板的揭秘会得罪一大批同行——很多以人力资源咨询为主要业务的机构靠这些技术、模板、表格生存，现在我们把这些一锅端出来，他们的前途的确堪忧了；对那些即使不纯粹靠着这些工具吃饭的咨询机构来说，它毕竟也是一项做起来驾轻就熟、投入少回报高的业务内容。

更何况我们呈现的还有工具和技术背后的方法！

我们将咨询企业分成三种类型：思想型、技术型和方法型。

思想型的企业很少，它们往往是在长期的发展中形成了新的思想，伴随着新的观念和大师的产生。

但思想型一般都关注大的层面，对企业来说有一点空，离实际层面和操作层面比较远。

技术型的企业手里有一些技术模板，它们是以技术套企业而不是根据企业来采取不同的技术，因此看上去总是格格不入。

方法型的企业则大为不同，首先，方法型的企业所拥有的技术模板完整而且齐全；其次，在分析客户明确的和潜在的需求、自身的条件、行业环境的基础上提供完整的解决方案。

方法型企业能够根据企业的不同情况，整合各种工具，为企业可以提供可以解决实际问题和有操作性的量身定做的方案。

如果把各种管理工具、管理技术和模板比作装修中的材料和机械，那么技术型企业可以被看作建材商店，客户带着自己明确的需求来购买，比如地板革或者地毯，只要这个店够规模，跟得上国际生产的步伐，那么客户会如愿而归。

如果客户自己对装修一窍不通，那么技术型企业的服务就有得看了，依据咨询师的业务水平和职业道德水准的高低，可能会出现很多种情况：可能出于个人或者店面利润的考虑竭力向客户推荐最新推出的高科技产品；可能为了赢得客户的好感而将自己在专业上的一知半解强不知以为知地向客户云山雾罩一番；有个别道德水准低下的甚至将完全不合时宜的材料改换包装——把一些旧知识改个新名词说成是人类最新研究成果而高价卖给客户。

长期以来，我们一直致力于能成为一家方法型的咨询企业。

我们秉持的服务理念是与企业结成战略伙伴关系，我们要和客户一起成长；我们的服务目标是客户价值的提升；我们的使命是通过服务传播先进的管理理念、管理知识和管理技术。

我们认为，知识要分享才有价值！

在这样的认识下，我们将这些咨询企业的“秘技”整理出版，是没有考虑自己的饭碗的。

咨询是一种服务，不像人们津津乐道的那样：咨询机构和企业的关系是大夫和病人的关系，或者是老师和学生的关系。

我们认为，咨询机构和企业是一种成长的战略伙伴关系，我们如果老捂着这些技术、模板，躺在上面睡大觉，什么时候能够进步呢？

我们相信自己持续的学习和研究能力，我们相信自己能在服务中总结并且不断提高。

是的，我们很自信！

另外，我们将仁达方略定位于一家具有专业水准的综合管理咨询机构，而不只是一家人力资源管理咨询机构，我们的服务对象是企业而不是企业的人力资源部。

在人力资源咨询领域，我们的工作目标是提升企业的人力资源管理水平，而不只是人力资源部管理水平。

<<薪酬管理>>

我们认为，不能只就人力资源管理来谈人力资源管理，而是要将人力资源管理放在企业的大背景下，与企业的战略、流程、组织结构、管控模式和价值观等一起思考，形成我们提倡的基于战略的人力资源管理模式和基于价值的人力资源管理模式。

这就是我们的初衷，也是我们这套丛书的特色，读者应该会在阅读的过程中对这一点深有感触。

有了这套书，您可以省几十万元的咨询费。

我们在这套书里提供了人力资源管理日常工作中所需要的一系列工具。

丛书共有四册，分为《职业分析》《职位评估》《薪酬管理》《绩效管理》。

职位分析是人力资源管理的基础，一个好的职位分析，可以为一个职位进行清晰的定义，可以为职位评估、薪酬管理和绩效管理提供有价值的信息。

职位评估则为采取什么样的薪酬政策、如何进行绩效管理提供了标准。

薪酬和绩效的有效管理可以使员工的积极性和主动性尽可能发挥到最大，为企业实现最大的价值。

我个人一直致力于企业管理实践的研究，对于企业管理和运营当中经常遇到的问题和最迫切的渴求一直感同身受，我知道企业真正需要的不是鸿篇巨制、长篇大论，而是切合实际的、富有创造性的、可操作性强的解决方法。

此外，在创建仁达方略之前，我经历过企业底层、中层及高管层等各个层次的历练，从副总裁职位离开创办仁达方略以前，也曾经作为职业经理人聘请咨询机构做过咨询，对企业需要咨询机构提供什么样的服务以及抱有什么样的期待深有体验，所以，我们决定利用书籍出版的形式，和大家分享仁达方略的研究和实践经验，同时为社会文明贡献自己微薄的力量。

为了完成此书，我的同事王轶、李明、马勇、韩明泽等做了大量的工作；一些行业专家也为研究提供了大量的建设性意见；此外，丛书的写作和出版得益于众多企业界朋友的指点和交流，得益于国内外学术界的交流，更多的则得益于我们咨询实践过程中客户的支持，感谢他们在企业管理实践过程中应用我们的研究成果、发展我们的成果和丰富我们的成果。

在此，我和仁达方略全体同仁向大家表达深深的谢意。

<<薪酬管理>>

内容概要

《薪酬管理：战略性薪酬结构化设计》由实务经验丰富、见解精辟独到的王吉鹏结合十余年的人力资源管理实践经验，以易读易懂的方式，告诉您如何建立科学的薪酬体系，怎样发挥薪酬的最佳激励效果，以帮助您实现战略目标。

作者简介

王吉鹏，中国权威的企业文化咨询机构——北京仁达方略管理咨询公司董事长，国内著名管理咨询专家。

长期从事组织行为与企业文化实证研究与咨询实践，是国内极有影响力的企业文化实证研究与咨询专家，创建了企业文化全新的实证性的理论体系和建设方法。

服务过的企业有蒙牛乳业、伊利股份、中国航天、中国航油、中国长城资产、国家电网、华电国际、中华通信，大庆油田、北京金融街、天桥投资，天鸿集团、泰康人寿、福临门、中国铁路等。凡是接受过其咨询的企业，无不成为长期的合作伙伴。

<<薪酬管理>>

书籍目录

第1章 中国企业薪酬体系面临的问题与挑战中国企业的薪酬体系问题剖析及发展趋势国有企业的薪酬体系问题及解决新兴IT企业的薪酬体系问题及解决民营企业的薪酬体系问题及解决第2章 全面薪酬战略与战略性薪酬管理模型概述全面薪酬战略概述战略性薪酬管理模型概述第3章 构建战略导向型薪酬体系战略导向型薪酬体系实施框架企业如何参加薪酬调查设计薪酬策略如何设计薪酬体系依据职位特性进行薪酬设计薪酬管理第4章 案例库德国大众公司的动态薪酬体系IBM的薪酬期望值管理朗讯的薪酬制度诺基亚公司的内部薪酬体系美国著名零售企业的薪酬制度星巴克的全面薪酬计划某国有大型企业的宽带薪酬改革A私营企业薪酬改革方案设计B合资公司薪酬改革方案设计C国有集团薪酬改革方案设计参考文献

章节摘录

第1章中国企业薪酬体系面临的问题与挑战 随着市场经济的发展以及经济全球一体化速度的加快,中国经济在市场化的浪潮中得到了迅速的发展,中国企业也得到了较快的成长和发展。然而,在企业发展的过程中,无论是国有企业、民营企业,还是伴随着新经济成长起来的IT企业都面临着不同程度的人力资源管理难题,其中,薪酬问题首当其冲。

中国企业的薪酬体系问题剖析及发展趋势 由于制度上的差异和经济发展道路的不同,我国与发达国家之间在人力资源管理理论与实践上都存在着较大的差距。

发达国家的企业将薪酬管理作为人力资源管理系统中的一个不可分割的重要组成部分,而在我国,由于对薪酬管理在人力资源管理中的作用和地位认识不足,长期以来,企业一直把薪酬管理或者说企业内部收入分配问题当成一个独立P1的系统来对待。

由于制度和认识上的差异,特别是我国现阶段仍处于经济转轨时期,劳动力市场发展不健全,企业的治理结构、组织结构包括企业人力资源管理系统不合理或发展不完善,我国企业的薪酬管理总是处在一个方向不明的混沌状态之中,我国企业在薪酬体系的管理和设计上往往存在着这样或那样的问题。

问题剖析 我们通过对十大行业人力资源管理现状的全面调查,采用IPE(国际职位评估体系)等科学方法对企业的人力资源管理现状经过科学的分析评估后,总结出我国企业在薪酬设计和管理上普遍存在5个问题。

1. 薪酬管理在企业中的职能定位不明确 薪酬在企业管理中的定位如何?薪酬在企业战略中应该处于一个什么样的高度?薪酬的设计能为企业实现什么样的目标?任何一家企业的薪酬设计及管理过程都应该建立在对这些问题的回答基础上。

而在目前我国企业的薪酬管理实践中,由于企业并没有真正弄清楚薪酬管理在企业管理中的地位和作用,出现了唯薪酬论和薪酬无效论等认识上的错误。

唯薪酬论片面强调了薪酬管理在企业中的作用,犯了以偏概全的哲学错误,而薪酬无效论则过分贬低了薪酬管理在企业中的作用,同样犯了形而上学的哲学错误,这两者都是对企业哲学的一种扭曲和误解。

媒体关注与评论

仁达方略始终用企业的语言，化复杂为简单，我们受益非浅。

——蒙牛乳业总裁 牛根生 仁达方略让我们真正感受到企业文化是一门科学。

——华电国际集团党委书记 田沛亭 仁达方略的项目组做了大量的工作，工作严谨、务实，项目成果操作性前，提高了金融界内部的管理能力与企业的整体运营能力。

——金融界控股股份有限公司总经理 刘世春 仁达方略提供的方案的可操作性，是我们在与很多咨询公司接触过程中感受最深的。

——中国土产畜产进出口总公司总经理 张正明 仁达方略已经成为我们决策的必需的拐杖，甚至可以说是我们的导师。

——北京建房房地产公司董事长 张笠纯

编辑推荐

企业在面对薪酬问题的困扰时，应该如何使薪酬经理不再心愁呢？
“薪酬，心愁，白了少年头”。

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>