第一图书网, tushu007.com

<<绩效考核与薪酬体系设计精细化实 >

图书基本信息

书名：<<绩效考核与薪酬体系设计精细化实操手册>>

13位ISBN编号：9787504583338

10位ISBN编号：7504583332

出版时间：2010-9

出版时间：中国劳动

作者：刘仙梅

页数：204

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

第一图书网, tushu007.com

前言

绩效与薪酬是人力资源管理中非常重要且两个高度相关的组成部分，设计合理的、有激励性的薪酬有助于企业吸引和留住人才，提高企业效率；而有效的绩效考核体系不仅能督促员工提升自身综合素质，而且有助于企业的资源配置和协调，进而提升企业效益。
全书分为绩效与薪酬两部分，在绩效管理的篇章中，按照绩效管理的流程分为四章。
其中在绩效考核实施章节中，分别对销售人员、生产人员、采购人员、物流人员、物业人员、财务人员、行政人事人员共7类人员进行量化指标设计，并提供了参照范例和设计方案。
在薪酬管理篇章内容的安排上，从企业的基本工资制度设计、福利管理、薪酬体系设计、薪酬调控四方面展开，其中重点对企业内部高层管理人员、中层管理人员、基层管理人员、技术人员、研发人员、销售人员等7类人员的特点设计出适合他们的薪酬管理体系，并对其中的一些细节问题进行了详细的描述和说明，继而给出了实例，以便于薪酬管理人员参照执行。
本书根据企业内部不同岗位人员的特点设计出适合他们的绩效指标体系及薪酬管理体系，并给出了相应的实例，为企业管理人员建立一套有效的绩效考核与有激励性的薪酬体系提供参考。
作为人力资源管理工作的核心内容，“绩效与薪酬”一书凸现了内容的丰富性、结构的完整性、理论与实践相结合的导向性等特点，将绩效与薪酬所需的模型、工具、方法加以展现，将绩效考核与薪酬设计的方案和示例加以嵌入，力求为人力资源管理工作实施提供必要指导。

第一图书网, tushu007.com

内容概要

本书立足于解决问题，介绍了人力资源管理工作中两大主要模块——绩效与薪酬。
其中重点设计了销售、生产、采购、物流、物业、财务、行政人事7类人员的量化指标和考核方案，详细构建了管理、销售、技术、研发、专业等5类人员的薪酬体系，具有较强的实操性和参考性。
本书最大的特点是理论与实践有机的结合，一方面提供了有关绩效与薪酬管理所需的模型、工具、方法；另一方面有针对性地设计了大量的绩效考核或薪酬设计的方案、示例。
本书适合于企业人力资源经理、绩效考核人员、薪酬管理人员、咨询师以及高校相关专业师生阅读使用。

第一图书网, tushu007.com

作者简介

刘仙梅，女，汉族，1965年生。
北京弗布克管理咨询有限公司人力资源管理顾问。
内蒙古财经学院财政税务学院劳动与社会保障系副教授，在读博士。
从事劳动与就业、社会保障、人力资源管理等方向的教学与研究工作。
现任内蒙古自治区人口发展战略研究专家委员会委员。

第一图书网, tushu007.com

<<绩效考核与薪酬体系设计精细化实 >

书籍目录

第1章 绩效考核与绩效管理1 1.1 绩效考核2 1.1.1 绩效考核的内容2 1.1.2 绩效考核的原则3 1.1.3 绩效考核的类别4 1.1.4 绩效考核的管理4 1.2 绩效管理6 1.2.1 制订绩效计划7 1.2.2 绩效实施与管理11 1.2.3 开展绩效评估14 1.2.4 进行绩效面谈19 1.2.5 考核结果应用19第2章 绩效考核工具与方法27 2.1 绩效考核方法28 2.1.1 360度考核法28 2.1.2 目标管理考核法36 2.1.3 基于KPI的考核法39 2.1.4 平衡计分卡考核法43 2.2 绩效考核文案46 2.2.1 绩效考核实施工作计划46 2.2.2 绩效考核实施总结报告48第3章 绩效考核实施51 3.1 销售人员绩效考核52 3.1.1 销售经理考核量表52 3.1.2 促销主管考核量表53 3.1.3 区域主管考核量表54 3.1.4 销售专员考核量表55 3.1.5 销售人员考核办法55 3.2 生产人员绩效考核58 3.2.1 生产经理考核量表58 3.2.2 车间主任考核量表59 3.2.3 生产人员考核办法60 3.3 采购人员绩效考核62 3.3.1 采购经理考核量表62 3.3.2 采购专员考核量表63 3.3.3 采购人员考核方案64 3.4 物流人员绩效考核66 3.4.1 物流经理考核量表66 3.4.2 运输主管考核量表68 3.4.3 物流人员考核方案69 3.5 物业人员绩效考核71 3.5.1 物业经理考核量表71 3.5.2 维修主管考核量表72 3.5.3 绿化主管考核量表72 3.5.4 物业人员考核办法73 3.6 财务人员绩效考核75 3.6.1 财务经理考核量表75 3.6.2 会计人员考核量表76 3.6.3 出纳人员考核量表77 3.6.4 财务人员考核办法77 3.7 行政人事人员绩效考核79 3.7.1 行政经理考核量表79 3.7.2 后勤主管考核量表80 3.7.3 车辆主管考核量表80 3.7.4 人力资源经理考核量表81 3.7.5 招聘主管考核量表82 3.7.6 培训主管考核量表83 3.7.7 薪酬主管考核量表83 3.7.8 行政秘书考核细则84第4章 考核反馈与面谈87 4.1 考核面谈与反馈88 4.1.1 面谈的准备88 4.1.2 反馈的技巧91 4.1.3 实施绩效面谈92 4.2 绩效改进94 4.2.1 选择绩效改进方法94 4.2.2 制订绩效改进计划95第5章 企业薪酬管理99 5.1 工作岗位评价100 5.1.1 明确岗位评价指标100 5.1.2 工作岗位评价得分108 5.1.3 岗位评价方法应用109 5.2 企业薪酬调查114 5.2.1 薪酬市场调查114 5.2.2 员工薪酬满意度调查120 5.3 工资制度设计122 5.3.1 岗位工资制123 5.3.2 技能工资制125 5.3.3 绩效工资制125 5.3.4 结构工资制126 5.3.5 工资方案设计128 5.4 薪酬制度范本129 5.4.1 薪酬管理制度129 5.4.2 薪酬管理办法132第6章 员工福利管理135 6.1 法定福利136 6.1.1 社会保险136 6.1.2 法定假期137 6.2 企业福利138 6.2.1 企业年金139 6.2.2 津贴补贴143 6.2.3 弹性福利计划144 6.2.4 福利实施管理145第7章 薪酬体系设计153 7.1 经营管理人员薪酬体系设计155 7.1.1 企业经营者年薪制设计155 7.1.2 高层管理人员薪酬体系设计158 7.1.3 中层管理人员薪酬体系设计162 7.1.4 基层管理人员薪酬体系设计163 7.1.5 经营管理人员薪酬方案设计165 7.2 专业系列人员薪酬体系设计172 7.2.1 销售人员薪酬体系设计172 7.2.2 技术人员薪酬体系设计176 7.2.3 研发人员薪酬体系设计180 7.2.4 专业系列人员薪酬设计实例181第8章 薪酬调控193 8.1 薪酬控制194 8.1.1 薪酬分析194 8.1.2 薪酬评估199 8.2 薪酬调整201 8.2.1 薪酬水平调整201 8.2.2 薪酬结构调整202 8.2.3 薪酬要素组合调整203

第一图书网, tushu007.com

章节摘录

插图：在考核工作的实施阶段，主要包括两部分：组织考核的实施和收集并统计考核信息。
在具体的执行过程中，要注意对具体实施过程加强监控和管理，例如从考核问卷的分发、收集和保密过程的管理。
另外人力资源部还要对考核参与人员给予积极的引导，提高他们的参与率与积极性，以保证考核信息的真实性。
（4）评估与反馈阶段1）展开评估根据收集到的各种相关信息，采用各种科学的方法对评估者的工作绩效予以评估，找出评估者的优点和不足之处。
2）反馈面谈在对评估者的评估工作完成之后，应及时将考核结果的相关信息反馈给被评估者。
一般可由被评估者的直接上级、人力资源部工作人员或者外部专家，根据评估结果，以面谈的方式向被评估者提供反馈，帮助其分析工作中哪些地方做得比较好，哪些地方还需改进，以及如何改进等问题。
2.1.2目标管理考核法目标管理考核法是根据被考核人完成工作目标的情况来进行考核的一种绩效考核方式。
在开始工作之前，考核人和被考核人应该对需要完成的工作内容、时间期限、考核标准等达成一致。
在时间期限结束时，考核人根据被考核人的工作状况及原先制定的考核标准来进行考核。

第一图书网, tushu007.com

编辑推荐

《绩效考核与薪酬体系设计精细化实操手册》编辑推荐：量化日类人员考核指标。
细化各类人员考核办法。
构建5类人员薪酬体系。
制度化，设计绩效薪酬制度。
方法化，提供考核管理办法。
量表化，给出具体操作工具。
文案化，提供管理工作文案。

第一图书网, tushu007.com
<<绩效考核与薪酬体系设计精细化实 >

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