

<<薪酬体系设计与实务>>

图书基本信息

书名：<<薪酬体系设计与实务>>

13位ISBN编号：9787550612327

10位ISBN编号：7550612323

出版时间：2012-5

出版时间：凤凰出版社

作者：李志畴

页数：306

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>

<<薪酬体系设计与实务>>

内容概要

本书是一本适用于中小企业的薪酬体系设计与实务的操作手册，以丰富的实战案例、全面详实的设计与管理工具图表、详尽细致的操作流程和五大岗位类别的实施方案，向读者全方位地展现了企业的薪酬设计流程与薪酬的日常管理，有利于读者借鉴应用于本企业的薪酬管理实践，优化、改善本企业的薪酬管理状况，吸引、留住、激励优秀人才，服务于企业的长远发展战略。

作者以自己丰富的实战经验和长期的薪酬研究成果，从企业可持续发展的角度，结合当下人力资源的新环境与薪酬管理的新思路，探讨新环境下的薪酬管理所遭遇的瓶颈和变革方向，向读者解读薪酬的意义，引导读者系统、精细、前瞻性地建立健全自己企业的薪酬体系与薪酬管理，是企业中高层管理人员、人力资源从业人员、经管类学生案头必备的薪酬工具书。

<<薪酬体系设计与管理实务>>

作者简介

李志畴，资深人力资源管理专家，曾担任三家上市公司人力资源总监和一家机电制造企业总经理。
2003年始，先后创办联合白金人力资源顾问公司和三联人力资源咨询公司，专注于人力资源管理领域。
2004年和2011年先后被湖南大学工商管理学院和西南政法大学管理学院聘任为兼职教授。

<<薪酬体系设计与实务>>

书籍目录

- 序言
- 前言
- 第一章 企业薪酬之困
 - 第一节 企业常见的薪酬问题
 - 第二节 企业薪酬问题对企业战略实施的影响
- 第二章 薪酬的内涵
 - 第一节 薪酬的基本概念和作用
 - 一、薪酬的概念
 - 二、广义薪酬因素的影响
 - 第二节 薪酬激励理论
 - 一、内容型激励理论
 - 二、过程型激励理论
 - 三、综合激励模型
 - 第三节 国内企业薪酬管理特点
 - 一、不同所有制形式企业薪酬管理特点
 - 二、不同行业企业薪酬管理特点
 - 三、不同历史发展阶段企业的薪酬管理特点
 - 四、绩优企业的薪酬策略案例
 - 五、薪酬管理面临的挑战
- 第三章 基于PE的薪酬体系设计理念
 - 第一节 基于3P的付薪哲学
 - 一、基于岗位价值
 - 二、基于员工业绩
 - 三、基于个人能力
 - 第二节 基于3E的设计原则
 - 一、外部均衡性原则
 - 二、内部均衡性原则
 - 三、个体均衡性原则
- 第四章 前期调研分析
 - 第一节 企业薪酬诊断三步法
 - 一、员工满意度调查诊断
 - 二、外部竞争力调查诊断
 - 三、员工离职访谈调查诊断
 - 第二节 案例：CF公司薪酬管理现状诊断
 - 第三节 明确薪酬策略
 - 一、薪酬策略
 - 二、影响薪酬策略的因素
 - 三、薪酬结构策略
 - 四、薪酬水平策略
 - 五、薪酬组合策略
 - 第四节 表格与工具
 - 一、员工满意度调查问卷设计
 - 二、外部薪酬竞争调查表设计
 - 三、员工离职访谈表设计
- 第五章 岗位价值评估

<<薪酬体系设计与实务>>

- 第一节 岗位价值评估方法
 - 一、评估前的基础与准备
 - 二、岗位价值评估方法类型
 - 三、岗位价值评估程序
 - 四、形成岗位等级结构
 - 五、岗位评价面临的问题
 - 六、工具与表格
- 第二节 岗位评估案例
 - 一、某塑料制品企业的案例
 - 二、某药业连锁企业的案例
- 第六章 薪酬水平和薪酬构成设计
 - 第一节 薪酬水平设计
 - 一、市场薪酬调查和市场薪酬线
 - 二、薪酬政策线设计
 - 第二节 薪酬构成设计
 - 一、薪酬体系结构设计
 - 二、薪酬构成设计
- 第七章 薪酬等级设计
 - 第一节 薪酬等级的相关概念
 - 一、薪酬等级
 - 二、薪酬等级的相关概念
 - 第二节 薪酬等级设计六步法
 - 一、薪酬归级
 - 二、匹配度分析
 - 三、等级中位值分析与确定
 - 四、带宽设计与调整
 - 五、档差设计
 - 六、薪点值修正与取值
 - 第三节 企业薪酬设计案例
 - 一、某汽车制造公司薪酬管理方案
 - 二、某新能源上市公司薪酬管理方案
 - 三、某著名装备制造上市公司薪酬管理方案
 - 四、某知名房地产集团公司薪酬管理方案
- 第八章 不同类别岗位的薪酬设计
 - 第一节 中高层年薪制设计
 - 一、年薪制概述
 - 二、年薪制的设计
 - 三、年薪制度范例
 - 四、股权激励制度的设计
 - 第二节 销售人员的薪酬设计
 - 一、销售人员的薪酬体系
 - 二、销售人员的薪酬设计要素
 - 三、销售人员薪酬设计范例
 - 第三节 研发人员的薪酬设计
 - 一、研发人员的薪酬体系
 - 二、研发人员的项目薪酬设计
 - 三、研发人员的产品入市提成设计

<<薪酬体系设计与实务>>

- 四、研发人员项目薪酬范例
- 第四节 生产人员的薪酬设计
 - 一、计件工资制
 - 二、计时工资制
 - 三、生产人员工资制度范例
- 第五节 一般工作人员的薪酬设计
 - 一、一般工作人员的薪酬特点
 - 二、一般工作人员的薪酬设计要点
- 第九章 奖金与福利的设计
 - 第一节 奖金的设计
 - 一、奖金的特点
 - 二、个人奖励
 - 三、集体奖励
 - 四、公司范围的奖励
 - 五、利润分享计划
 - 六、奖金与战略的联系
 - 七、奖金的设计要点
 - 第二节 津补贴的设计
 - 第三节 福利与服务
 - 一、当今的福利概况
 - 二、福利的作用机制
 - 三、福利设计要点
 - 四、福利制度范例
- 第十章 薪酬管理
 - 第一节 薪酬预算
 - 一、薪酬总额预算
 - 二、薪酬预算流程
 - 三、薪酬预算方法
 - 第二节 薪酬控制
 - 一、薪酬计算与支付
 - 二、薪酬成本控制
 - 第三节 薪酬调整
 - 一、体系调整
 - 二、薪酬水平调整
 - 三、岗位及个人薪酬调整
 - 四、薪酬组合调整
 - 第四节 薪酬管理趋势
 - 一、薪酬总体趋势
 - 二、薪酬等级与组合趋势
 - 三、薪酬管理趋势
- 第十一章 新法律环境下的薪酬管理
 - 第一节 劳动报酬有关法律法规
 - 一、《劳动法》有关劳动报酬的规定（节选）
 - 二、《劳动合同法》有关劳动报酬的规定（节选）
 - 三、《劳动争议调解仲裁法》有关劳动报酬的规定（节选）
 - 第二节 新法律环境对企业薪酬管理的影响

<<薪酬体系设计与实务>>

- 一、降低了薪酬支付的弹性
 - 二、企业薪酬成本明显提高
 - 三、薪酬成为劳动纠纷的主要因素
 - 四、薪酬管理面临挑战
- 第三节 新法律环境下企业薪酬管理的变化
- 一、薪酬结构优化
 - 二、重视薪酬管理细节
 - 三、薪酬出现外包化趋势

<<薪酬体系设计与实务>>

章节摘录

版权页：插图：第一节 企业常见的薪酬问题 薪酬管理是企业人力资源管理最复杂、技术难度最高的环节之一，正所谓“幸福的家庭是相似的”，大凡成功或绩优的企业组织，其薪酬管理往往具有明显的特色和优势，对于吸引、维系和激励优秀人才发挥了出色的作用；与此相反，业绩落后或成长缓慢的企业在其众多的人力资源管理不利因素中，薪酬管理往往成为其诸多因果关系的关键要素。

事实上，处于转型社会的中国职场，正在经历一个浮躁的历史过程，薪酬问题已经逐步超越了企业管理自身的范畴。

由于人们对金钱的过度追逐，薪酬水平成为衡量一个职场人士成功或进步的唯一标准，使得人们对薪酬的关注和敏感更加异乎寻常。

从这个意义出发，现阶段企业的薪酬问题对于企业自身发展具有难以估量的影响力。

有数据表明，全社会近80%的从业人员对薪酬不满意，其中针对“太少，与我的付出相差太大”的问卷回答占20.86%， “一般，不太满意”的问卷回答占59.21%。

通常来说，不同类型企业的薪酬问题各有不同：受“所有者缺位”等体制因素影响的国有企业仍然表现为制度僵化，弹性不够，平均主义意识浓厚；规模性民营企业薪酬制度则过于灵活，拿来主义的用人策略使得“超体系”的薪酬运用过于泛滥，管理难度大；中小型民营企业的薪酬管理常常缺乏体系，随意性强，对外部的敏感性弱；外资企业则以利益交易为基础，企业与员工的关系主要是金钱关系，员工缺乏归属感。

图1—1的调查表明，层次越高的员工对薪酬越不满意。

企业薪酬问题的出现，既有自身所处经营环境、历史发展阶段、产品附加值、盈利能力、地域因素等客观经营层面的原因，也有战略理念、付薪策略、技术设计等专业层面的原因。

常见的一些薪酬问题主要如下。

1. 缺乏明确的付薪哲学 付薪哲学是指企业为什么付薪，为什么价值要素付薪，依据什么付薪。

<<薪酬体系设计与管理实务>>

编辑推荐

《薪酬体系设计与管理实务》编辑推荐健全的薪酬管理系统是吸引、激励与留住人才，获取和维持企业核心竞争力最有力的工具。

丰富的案例、详尽的工具、严谨的流程、全面的指导、五大类员工的薪酬解决方案，理论与实践结合，操作性与实务性一体，是企业建立与优化薪酬体系必备的案头工具书。

<<薪酬体系设计与实务>>

名人推荐

李志畴先生是一名学者型的人力资源管理实战专家，他的《薪酬体系设计与实务》以战略的高度审视薪酬管理在企业的实践，在他看来，薪酬设计与实务是一门专业技术，更是一种管理艺术。

——万宝盛华人力资源（中国）副总经理 张锦荣 李志畴先生是国内较早从事现代企业人力资源管理的实践者和咨询顾问专家，他对中国企业的深刻了解和理解，使其著作能将科学先进的管理理论与中国企业的实际情况很好地结合起来。

——中国人才研究会理事、著名人力资源专家 孔祥国 《薪酬体系设计与实务》以实战为主，理念先进，案例详实，突出了薪酬设计的具体方法与流程，具有很强的可操作性，是解决企业薪酬之困的工具书。

——上海人才服务行业协会秘书长 朱庆阳 作者深刻理解了薪酬管理的本质及其在企业管理中的作用，以其丰富的企业实战经验，系统地介绍了先进的薪酬理念和实操工具，覆盖了薪酬管理中的所有核心问题，是一本难得的薪酬管理实战之作。

——国金证券股份有限公司总裁助理 周洪刚 薪酬管理是企业人力资源管理的根本问题。

本书系统地提供了薪酬设计与实务的实践思考和应用方法，犹如一本精炼易读的实操手册，一册在手，你也可以成为公司薪酬管理的专家。

——顺丰速运（集团）华南大区人力资源总监 陈启明 《薪酬体系设计与实务》视角丰富，超越了人力资源专业者的视野和思维方式，具有企业决策者的高度，不仅适合于企业人力资源从业人员和管理咨询师，也适合企业领导人和创业者借鉴。

——三一集团总裁助理 邓荆辉 德鲁克说，管理是一种实践，其本质不在于知，而在于行，其验证不在于逻辑，而在于成果。

本书案例丰富，理论与实操结合，适合企业管理人员、MBA及相关专业本科生、研究生使用。

——深圳基业长青管理咨询公司董事长 吴建国

<<薪酬体系设计与实务>>

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>