

<<薪酬管理实务>>

图书基本信息

书名：<<薪酬管理实务>>

13位ISBN编号：9787111350811

10位ISBN编号：7111350812

出版时间：2011-9

出版时间：机械工业

作者：解进强//史春祥|主编:吴冬梅

页数：372

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>

## <<薪酬管理实务>>

### 内容概要

《薪酬管理实务(第2版)》从战略高度审视企业薪酬问题，内容既涵盖了薪酬管理的经典理论，把握了薪酬管理的最新资讯和前沿动态，又突出了薪酬管理的设计流程，行文中还穿插了大量的图示和表单，各个章节里也配备了丰富翔实的案例，从而使《薪酬管理实务(第2版)》具有较强的可操作性。希望《薪酬管理实务(第2版)》能为薪酬管理实践者和研究者提供一些新的思路和薪酬困境的解决之道。

## 作者简介

管理学博士，中国社会科学院博士后，现就职于北京物资学院劳动人事系，兼任中国企业联合会管理咨询委员会专家委员，首都经贸大学企业发展研究中心主任助理，长期从事组织与人力资源管理研究和咨询活动，公开发表学术论文二十余篇，曾参与大庆油田、莱芜钢铁、泸州老窖、内江峨柴、天津俊安等几十家企业的相关咨询和调研活动。

现为上海中智人力资源咨询公司咨询师，管理学硕士，曾参与北京沃泰丰通信技术有限公司人力资源管理体系设计项目，发表了《民营企业理论研究》、《我国高新技术企业薪酬体系研究》等论文。

## &lt;&lt;薪酬管理实务&gt;&gt;

## 书籍目录

再版序

前言

第一章 解读薪酬与薪酬管理

章首案例薪酬诊断——问题到底出在哪

第一节 如何理解现代薪酬体系

第二节 如何进行有效的薪酬管理

第三节 哪些因素会影响薪酬管理

第二章 战略性薪酬——从战略高度审视薪酬问题

章首案例生存之战——薪酬战略支撑是关键

第一节 战略性薪酬管理概述

第二节 企业战略性薪酬管理体系设计

第三节 如何匹配战略性薪酬管理体系与企业战略的关系

第三章 工作分析——为成功管理打好地基

章首案例工作分析真的是“雾里看花”吗

第一节 解读工作分析

第二节 工作分析：准备好了吗

第三节 工作信息的收集与分析

第四节 工作的描述与修订

第五节 工作分析实施案例

第四章 岗位评价：确定各岗位价值

章首案例薪水，拿到多少才让你满意

第一节 解读岗位评价

第二节 岗位评价方法——必先利其器

第三节 岗位评价的工作流程

第四节 某高新技术企业的岗位评价实施步骤分析

第五章 企业薪酬水平——提升企业“薪”的竞争力

章首案例如何消除企业的薪酬隐患

第一节 薪酬水平决策——将“薪”比心

第二节 如何进行薪酬水平决策

第三节 如何开展薪酬市场调查

第六章 薪酬结构设计——给你的企业加一个泵站

章首案例莫使薪酬变成组织变革的绊脚石

第一节 从公平性视角审视薪酬结构

第二节 如何进行薪酬结构设计

第三节 宽带薪酬：助你舞好薪酬这柄“双刃剑”

案例：某公司分步骤构建宽带薪酬管理体系

第七章 技能薪酬——以人为基础的薪酬体系

第八章 绩效薪酬方案之一：业绩薪酬体系

第九章 绩效薪酬方案之二：激励薪酬体系

第十章 高层管理人员薪酬设计与实施

第十一章 特殊员工的薪酬设计与实施

第十二章 员工福利的设计与管理

参考文献

## 章节摘录

(二) 如何使薪酬体系强化企业竞争优势 1. 创新战略：有利于激发创新行为的薪酬设计

它是以产品的创新以及产品生命周期的缩短为导向的一种竞争战略。

采取这种战略的企业一个重要的经营目标在于充当产品市场上的领袖，并在管理过程中常常会非常强调客户的满意度和客户的个性化需要，而对企业内部的职位等级结构以及相对稳定的工作评价等则不是很重视。

因此，它的薪酬系统往往非常重视对于产品创新和新的生产方法和技术的创新给予足够的报酬或奖励；其基本薪酬通常会以劳动力市场上的通行水平为基准且会高于市场水平。

2. 成本领袖战略：有利于控制成本的薪酬设计 它实际上就是低成本战略，即在产品本身的质量大体相同的情况下，企业可以以低于竞争对手的价格向客户提供产品。

追求这种战略的企业非常重视效率，尤其是对操作水平的要求很高。

因此，在薪酬水平方面，它会密切关注竞争对手所支付的薪酬状况，本企业的薪酬水平既不能低于竞争对手，最好也不要高于竞争对手，宗旨是在尽可能的范围内控制薪酬成本支出；在薪酬构成方面，这种企业通常会采取一定的措施提高浮动薪酬或降低固定薪酬在薪酬构成中的比重。

3. 差异化战略：将顾客评价纳入企业薪酬设计 它是指企业使自己的产品或服务区别于竞争对手的产品或服务，创造与众不同的东西。

采取这种战略的企业所关注的是如何取悦客户，客户满意度是这类企业最为关心的一个绩效指标，它的薪酬系统往往会根据员工向客户所提供的服务的质量来支付薪酬，或者是根据客户对员工或员工群体所提供的评价来支付奖金。

(三) 如何使薪酬体系适应企业不同的发展阶段 企业要根据自身所处的不同的发展阶段以及当期的经营战略，设计符合企业本阶段发展并能够有效支撑其竞争战略的薪酬体系。

1. 初创期 初创期的企业就是一个新企业的诞生过程，新成立的企业通常需要投入大量的资金进行产品和服务的生产和销售。

在此阶段，产品和服务的质量一般不稳定，生产成本较高，产品的知名度较低，市场占有率低。

由于企业初创，资金往往呈现净流出状态，任何不确定的风险因素都会直接或间接地转化为对投资增加的需求。

为解决初创期的困难，薪酬设计应满足以下要求。

(1) 薪酬具有很强的外部竞争性。

处在初创期的企业，往往急需大批优秀的生产技术人员和销售人员，但由于受外部条件的制约，要获取所需的优秀人才，通常只能从劳动力市场上招募。

由于企业初创，对人才的竞争力从总体上看还很弱，因而只能靠较高的薪酬水平来吸引优秀的人才。

(2) 淡化内部公平性。

.....

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>