

<<三三制薪酬设计与应用方案>>

图书基本信息

书名：<<三三制薪酬设计与应用方案>>

13位ISBN编号：9787121105425

10位ISBN编号：712110542X

出版时间：2010-4

出版时间：电子工业出版社

作者：胡八一

页数：259

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>

<<三三制薪酬设计与应用方案>>

前言

编写“人力资源量化管理金三角”系列书的原意，只是想将自己的工作成果与读者分享，并不希望做任何倾向性的引导。

中国从来就不缺乏管理哲学，而是缺乏管理科学。

人人都知道做衣服要用尺子、剪刀和布，可问题的关键是如何才能做出一套合体的衣服来。

许多企业家张口就能说出刘邦之所以得天下的故事，却无法辨识自己身边的经理人谁是张良、谁是萧何、谁是韩信，以及如何把他们安排到合适的岗位上；许多讲师能够口若悬河地讲解绩效考核的重要性与操作流程，却编写不出一份生产计划员的绩效考核表；许多人力资源部经理能够轻松背下组织设计的原则，可是真正遇到一个公司拥有多品牌、多产品、多销售区域时，却无法设计出营销系统的组织架构。

这就是我们编写这套书的背景。

作为企业家，仅仅张贴和喊着“以人为本”的口号是不能解决问题的。

作为人力资源主管，就算把全部的人力资源管理知识植入大脑也是无济于事的。

必须真正地从日常工作的每一个细节处行动起来！

许多企业家和经理人都常说：“人是最难管的，如果把人管理好了，什么都好办！”

那是当然，企业人相对于其他生产要素而言，主要的区别在于他们有主观能动性，而且这种主观能动性会因人、因时、因地、因事的不同而表现为不同的形式。

但所有的企业人都会有共同的一面，这就是通过付出劳动而获得相应的报酬。

既然是这样，我们就可以建立一个共同的人力资源管理平台，再在这个平台上进行个性化的调整。

那么，这个人力资源管理的平台是什么呢？

它应该如下图所示。

首先，每个企业人都必须很清楚地知道自己应该“做什么”。

老板有老板的工作，经理有经理的工作，员工有员工的工作，这是《现代企业最新岗位说明书》应该涵盖的内容。

如果没有一个相对明确的岗位职责，是很容易有太多“例外”的。

对于习惯等待上司吩咐后才行动的很多中国企业人而言，要想真正让他们都自觉行动起来，就必须建立一个在一定范围内自由与约束并存的机制。

其次，每个企业人都应该事先清楚自己“做得好与不好的标准是什么”，这就是本书要解决的问题。

我们不要期望这个标准是能够用千分尺去检测的，或者能够像牛顿第一运动定律一样不可颠覆。

我们至少应该承认它的相对静止，即在一定时间、一定条件下，是能够引导企业人看清努力的方向和检测努力达成的程度，而不至于让部属仅仅靠琢磨上司的心理和看上司的脸色行事。

最后，如果企业人知道了自己该“做什么”和“做得好与不好的标准是什么”，那么接下来他就会想：“做得好与不好又如何呢？”这就是《三三制薪酬设计与应用方案》要解答的问题。

这个体系至少应该包括薪酬调整与职务调整两部分，但现实的企业人归根到底还是更看重薪酬的调整。

综上所述，我们不要期望能够得出一个非常准确的绩效与薪酬之间的函数公式 $y=f(x)$ ，但至少每个企业人的绩效薪酬的增减都不应该是老板说了算，也不应该是经理说了算，而是你自己拿出绩效来说了算。

至此，企业家与经理人不必要大伤脑筋地去学习某些大师林林总总的所谓员工管理技巧，就能让员工安居乐业了。

若“无为”能够“治”，何故要多出一些“有为”来呢？

当然，失去这个人力资源管理平台，你再“有为”也是难“治”的！

任何案例都有其特定的背景，背景中所包括的人、时、空等因素及其组合是不可能完全相同的，因而本书的案例也不可能放之四海而皆准或永远不变，读者千万不要对号入座。

而且人不可能两次踏进同一条河流，事实上，当我们阅读此书时，可能案例中的企业已经改变了你所

<<三三制薪酬设计与应用方案>>

读到的内容，但我相信它仍然对你有一定的启发和借鉴作用。

<<三三制薪酬设计与应用方案>>

内容概要

薪酬设计及管理作为人力资源管理的一项最基本、最重要的职能，既是企业激励机制的核心部分，也是员工最为关心的问题。

企业薪酬体系设计是否科学合理，不仅关系到员工个人的切身利益，还将直接影响企业的稳定和生产经营效率。

本书以“三三制薪酬设计技术”为核心，精选了十一个不同行业、不同类型企业薪酬体系设计的经典案例。

全书内容全面、系统，表单简明、清晰，对广大读者来说极具参考和实用价值，有助于企业建立完善的薪酬体系和激励机制。

<<三三制薪酬设计与应用方案>>

作者简介

胡八一，国内著名的人力资源管理“落地派”创始人，柏明顿管理咨询集团董事长。柏明顿管理咨询集团创建于1999年，十几年来以提升组织与个人的协同发展及价值为使命，秉持有人才有可能的理念，着力于人力资源咨询、集团管控咨询、股权激励咨询、企业文化咨询、人才测评体系、E-HR管理软件业务，其独家研建的“8+1”绩效量化技术、“三三制”薪酬设计技术填补了国内自主研发人力资源管理技术领域的空白。

自2003年至今，柏明顿管理咨询集团连年获得人力资源管理行业十大咨询机构、十佳服务满意单位、十大影响力品牌机构等殊荣。

胡八一博士还曾任松下电器、杜邦公司人力资源管理高级职务，有着丰富的管理实战和管理咨询经验，获得了一系列荣誉。

如2002年人力资源管理技术杰出贡献奖，2003年全国十大培训师，2004年、2005年全国十大杰出咨询师（唯一蝉联者），2006年中国人力资源大奖十佳人物，2007年中国人力资源行业十大风云人物及中国行业发展杰出英才，2008年全国十大金牌培训师。

其主要著作有：《8+1绩效量化技术》、《三三制薪酬设计技术》、《人力资源规划实务》、《组织架构与部门职能设计案例精选》、《能力素质模型构建与应用案例精选》等。

<<三三制薪酬设计与应用方案>>

书籍目录

第一部分 三三制薪酬设计原理	第一篇 薪酬哲学与设计艺术	一、三大价值导向	二、三大基础工程	三、三大设计技术	第二部分 不同体系的薪酬设计方案	第一篇 绩效型薪酬体系设计
第1章 某省级电视台薪酬体系设计	§ 薪酬管理制度	一、总则	二、薪资模式与类别	三、薪资结构与等级	四、薪资确定与对套	五、薪资调整和计发
七、附件	附件1: 岗位薪资等级规范表	附件2: 人员类别与绩效薪资对照表				
附件3: 薪酬等级与岗位分布对照表	第2章 某特许经营连锁机构薪酬体系设计	§ 薪酬管理制度				
制度	一、总则	二、职务规范	三、薪酬结构	四、新人定薪	五、薪资调整	六、薪资计发
七、附则	八、附录	附件1: 岗位标准薪资与岗位名称对照表	附件2: 各部门薪资普调金额与比例对照表	附件3: 员工薪资调整申请表		
第3章 某上市房地产公司薪酬体系设计	§ 薪酬管理制度	一、总则	二、薪酬构成	三、个人标准工资确定	四、标准工资调整	五、薪酬计算、审批与发放
六、附则	七、附件	附件1: 标准工资薪等薪级表	附件2: 岗位薪等对照表	第二篇 计件型薪酬体系设计	第4章 某纸业包装印刷公司薪酬体系设计	§ 薪酬管理制度
一、总则	二、有关概念介绍	三、薪资结构	四、定额的修订	五、异常情况处理	六、定薪调薪的原则	七、薪资计算及发放
八、附则	九、附件	附件1: 作业类岗位职级对照表	附件2: 薪级部门对照表	附件3: 薪等薪级对套表	附件4: 车间标准定额表	附件5: 车间计件工资核算表
附件6: 车间人员奖金考核表	附件7: 标准工时测定流程	附件8: 标准工时测定方案	一、标准工时的定义	二、工作测定	三、标准工时调整规定	第5章 某服装公司薪酬体系设计
§ 薪酬管理制度						
一、总则	二、薪资结构	三、试用人员工作效率目标及工资规定	四、薪资计算	五、附件	附件1: 计件工资计算表	附件2: 计件工资控制表
附件3: 计件工资调整报告单	附件4: 计件工资每月报表	附件5: 计件工资核定通知单	第6章 某照明设备公司薪酬体系设计	§ 薪酬管理制度	一、总则	二、薪资结构及计算方式
三、工时管理	四、考勤管理	五、薪资发放与保密制度	六、附件	附件1: 薪酬调整审批表	附件2: 人员岗位补贴标准对照表	第三篇 销售型薪酬体系设计
第7章 某科学研究所薪酬体系设计	第8章 某IT公司营销人员薪酬体系设计	第四篇 职务型薪酬体系设计	第9章 某国有企业薪酬体系设计	第10章 某投资服务公司薪酬体系设计	第五篇 年薪制薪酬体系设计	第11章 某省建设银行薪酬体系设计
第12章 某集团公司经营者薪酬体系设计	第六篇 股份型薪酬体系设计	第13章 某保险公司薪酬体系设计	第14章 某医药公司薪酬体系设计			

<<三三制薪酬设计与应用方案>>

章节摘录

特许经营连锁的行业分类多种多样，并通常与其他行业有交叉现象，如本案例的特许经营连锁机构，它属于商业连锁，也同时拥有自己的物流，同属于物流行业，因此，对这一行业的管理，需要高度的规范化。

内部管理的科学程度往往决定了企业的存活率和发展前景。

【客户背景】 该公司成立于1996年，已经由最初只有8个店发展到目前在中国拥有1000多家专卖店，并涉足海外——美国纽约、加拿大温哥华、爱尔兰等地，成为具有一定知名度的品牌公司，形成了集发饰品、化妆品、时装设计于一身，生产、物流、营销、售后服务为一体的规模化连锁公司。

但随着公司规模迅速扩大，公司高层意识到人力资源管理已经制约企业的发展，为了保证公司的持续稳定发展，特聘请我公司管理咨询师为其进行人力资源管理指导。

【现状分析】 薪酬体系混乱，薪酬没有体现岗位的差异和贡献，许多店长是在公司工作多年的较老资格的店员，他们的业绩不如其他新店员，但薪水却高出部分业绩好的店员的几倍，这使得内部对薪酬制度非常不满。

薪酬调整没有客观依据，拿多拿少就凭经理的一句话，使得薪水上涨了，但员工仍不满意。

<<三三制薪酬设计与应用方案>>

编辑推荐

职责——每个企业人都必须很清楚地知道自己“应该做什么” 绩效——每个企业人都必须很清楚地知道自己“做得好与不好的标准是什么” 薪酬——每个企业人都必须很清楚地知道自己“做得好与不好的报酬会怎样” 薪酬设计及管理作为人力资源管理的一项最基本、最重要的职能，既是企业激励机制的核心部分，也是员工最为关心的问题。

如何使薪酬在相同金额的前提下对员工更具有激励作用呢？

我们通过一百多个咨询方案总结出了一套非常具有实操性的薪酬设计技术，即三三制薪酬设计技术。

何谓“三三制薪酬设计技术”？

主要包括以下三方面： 三大价值导向 三大基础工程 三大设计技术 《三三制薪酬设计与应用方案》以柏明顿公司的“三三制薪酬设计技术”为核心，精选了绩效型、计件型、职务型、股份型、销售型与年薪制六大类薪酬设计方案，涵盖制造、地产物业、资源能源、传媒、商业连锁、科研、金融等行业，分别介绍了薪酬设计的概念、适用范围、要点及优缺点。

《三三制薪酬设计与应用方案》最突出的特点是可以拿来即用，大量应用型的薪酬设计方案融入案例之中，有效帮助企业解决科学薪酬结构的设计问题。

<<三三制薪酬设计与应用方案>>

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>