

<<薪酬管理与设计禁忌86例>>

图书基本信息

书名：<<薪酬管理与设计禁忌86例>>

13位ISBN编号：9787121132315

10位ISBN编号：7121132311

出版时间：2011-6

出版时间：电子工业出版社

作者：徐斌

页数：304

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>

## <<薪酬管理与设计禁忌86例>>

### 内容概要

《薪酬管理与设计禁忌86例》紧密围绕企业薪酬管理与设计中存在的实际问题，阐述了薪酬管理的概念、基本内容、基本职能、影响因素等薪酬管理方面的禁忌，并从整个人力资源管理体系的角度讨论了制定薪酬战略、岗位分析与评价、薪酬调查和薪酬定位等薪酬设计方面的禁忌。

《薪酬管理与设计禁忌86例》以案例为基础，分析问题的实质与成因，并进一步给出相应的对策和改进措施，有助于读者全面了解并顺利开展企业薪酬管理与设计的工作，具有很强的实用性和较高的参考价值。

## <<薪酬管理与设计禁忌86例>>

### 书籍目录

#### 第一部分 薪酬管理禁忌

##### 第1章 薪酬管理概念禁忌

禁忌1 钱是薪酬的唯一解释

禁忌2 工资就是薪酬

禁忌3 企业将员工的佣金当做薪酬

##### 第2章 薪酬构成禁忌

禁忌4 薪酬结构失衡

禁忌5 薪酬包括的内容越多越好

##### 第3章 薪酬管理基本内容禁忌

禁忌6 动态薪酬静态化

禁忌7 薪酬完全依据量化指标而定

禁忌8 薪酬结构受平均主义思想影响严重

禁忌9 薪酬全由老板拍板决定

禁忌10 高薪酬能够带来高效率

禁忌11 照搬其他成功企业的薪酬体系

禁忌12 薪酬制度“以不变应万变”

禁忌13 薪酬总额管理机制不合理

##### 第4章 薪酬管理基本职能禁忌

禁忌14 薪酬体系的调整不当

禁忌15 薪酬体系的激励手段单一

禁忌16 薪酬激励“人人有份”

禁忌17 员工的薪酬晋升渠道不畅

禁忌18 薪酬管理不能改善企业绩效

禁忌19 薪酬改革走极端

##### 第5章 薪酬管理影响因素禁忌

禁忌20 薪酬发放“唯学历”

禁忌21 薪酬与外貌正相关

禁忌22 年资成为主要付酬对象

禁忌23 无须为员工忠诚付酬

禁忌24 薪酬受户籍身份的影响

##### 第6章 薪酬管理原则禁忌

禁忌25 薪酬制度朝令夕改

禁忌26 不及时消除员工对薪酬的不满

禁忌27 薪酬制度过度保密

##### 第7章 薪酬制度种类禁忌

禁忌28 忽视“绩效”与“薪酬”的合理度量

禁忌29 岗位等级工资制只是拉开了工资差距

禁忌30 忽视薪酬体系中内在薪酬的作用

##### 第8章 薪酬支付技巧禁忌

禁忌31 不确定薪酬支付的依据

禁忌32 加薪依据不合理

##### 第9章 奖金及福利管理禁忌

禁忌33 企业福利全部与业绩挂钩

禁忌34 福利现金化

禁忌35 福利最大化

## <<薪酬管理与设计禁忌86例>>

禁忌36 年终奖金缺乏目标导向

禁忌37 奖金发放过于主观

### 第10章 特殊员工薪酬管理禁忌

禁忌38 国际员工薪酬支付未能与国际接轨

禁忌39 技术人员薪酬体系不合理

禁忌40 营销人员的奖酬方式一成不变

禁忌41 管理人员薪酬激励性不够

禁忌42 外派员工的薪酬不合理

### 第11章 薪酬管理相关法律法规禁忌

禁忌43 薪酬支付低于地区最低工资标准

禁忌44 违反货币支付规定

禁忌45 违反按月支付规定

禁忌46 不足额缴纳社会保险费用

禁忌47 节假日工资支付不符合国家法律规定

### 第12章 员工薪酬管理的发展趋势禁忌

禁忌48 盲目实行宽带薪酬

禁忌49 长期激励缺失

禁忌50 调薪幅度不一致

禁忌51 团队薪酬中的“搭便车”现象

禁忌52 员工不能参与薪酬设计

## 第二部分 薪酬设计禁忌

### 第13章 制定薪酬战略禁忌

禁忌53 薪酬制度与企业战略不契合

禁忌54 薪酬与企业成长阶段不相适应

### 第14章 岗位分析禁忌

禁忌55 岗位信息不明晰

禁忌56 薪酬基础与组织结构不匹配

### 第15章 岗位评价禁忌

禁忌57 岗位评价越细越好

禁忌58 定薪依据不合理

禁忌59 薪酬设计忽视岗位评价

### 第16章 薪酬调查禁忌

禁忌60 忽视薪酬调查

禁忌61 薪酬调查时机不当

禁忌62 薪酬调查的内容不全面

禁忌63 薪酬调查是唯一的定薪依据

禁忌64 薪酬调研报告应用不当

禁忌65 薪酬调查不客观

### 第17章 企业薪酬定位禁忌

禁忌66 薪酬定位不准确

禁忌67 薪酬水平低于市场平均水平

禁忌68 企业利润未能与员工适当分享

禁忌69 企业薪酬的设计与实施没有实现市场化

### 第18章 薪酬结构设计禁忌

禁忌70 基本工资的决定基础混乱

禁忌71 薪酬构成及比重固定

禁忌72 盲目设计福利

## <<薪酬管理与设计禁忌86例>>

禁忌73 薪酬设计“保健”、“激励”难兼备

禁忌74 福利项目固定，无视员工需求

禁忌75 奖金与绩效考核完全挂钩

### 第19章 薪酬分级和定薪禁忌

禁忌76 薪酬等级级差设置不合理

禁忌77 薪酬职系不做区分或区分不明确

禁忌78 等级范围过窄，等级重叠度过小

禁忌79 薪酬级别设置套用行政级别

### 第20章 薪酬水平的评估与控制禁忌

禁忌80 薪酬调整缺少客观依据

禁忌81 薪酬结构调整不合理

禁忌82 企业薪酬福利制度变动过于频繁

### 第21章 整体薪酬设计禁忌

禁忌83 薪酬设计没有遵循设计原则

禁忌84 薪酬设计考虑的因素不全面

禁忌85 薪酬设计把激励放在第一位

禁忌86 忽视整体薪酬的设计

### 参考文献

<<薪酬管理与设计禁忌86例>>

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>