

图书基本信息

书名：<<薪酬设计--绩效考核与薪酬支付/中创国业咨询实务系列丛书>>

13位ISBN编号：9787504555915

10位ISBN编号：7504555916

出版时间：2006-06-01

出版时间：中国劳动社会保障出版社

作者：康士勇、郭京生、汪雪红

页数：262

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>

内容概要

《薪酬设计：绩效考核与薪酬支付》内容主要包括上下两篇。

上篇为绩效管理。

即第1~9章。

其中：第1章，绩效考核基本概念和特点；第2章，绩效考核的方法；第3章，绩效考核指标的设计；第4章，指标权重和考核标准的确定；第5章，绩效考核制度设计；第6章，团队绩效考核设计；第7章，绩效管理循环；第8章，绩效考核的实施；第9章，绩效考核方案设计范例。

下篇为薪酬支付。

即第10~12章。

其中：第10章，工资支付与绩效工资，第11章，工资支付形式；第12章，薪酬支付设计范例。

作者简介

康士勇，男，现任北京劳动管理干部学院教授、北京中创国业薪酬设计院首席策划、全国人力资源管理技术资格考试聘任专家，北京市劳动管理人员岗位培训聘任专家组专家、北京市人力资源管理高级专业技术资格评审专家库成员、北京市劳动学会理事。

1999年至今，先后主持设计了49家企事业单位的薪酬改革方案和奖金分配方案。

2001年3月至今，先后主持举办了65期现代企业收入分配制度与新一轮工资制度改革方案设计培训班。

主要著述有：《工资理论与工资管理》（全国普通高等教育教材）、《工资理论与管理实务》《全国成人高等教育教材、劳动人事干部岗位培训教材》，《薪酬设计与薪酬管理》（北京市高等教育精品教材）、《社会保障管理实务》（高等教育教材）、《北京市社会保险现行法规选编》等。

书籍目录

上篇 绩效考核设计第1章 绩效考核的基本概念和特点基本概念基于企业战略的绩效管理体系架构现代企业绩效考核的基本特点第2章 绩效考核方法绩效考核的常用方法绩效考核方法的选择第3章 绩效考核指标的设计建立绩效考核体系的基础公司级关键绩效指标设计部门级关键绩效指标设计具体岗位绩效指标设计指标定义与描述第4章 指标权重和考核标准的确定指标权重的确定考核标准的确定第5章 绩效考核制度设计绩效考核制度文件的主要内容考核程序与阶段的设计绩效考核周期的设计考核中的组织分工与执行设计绩效考核制度的分类分层设计第6章 团队绩效考核设计确定团队绩效考核指标的方法团队绩效考核设计步骤知识型团队和跨部门团队的绩效考核第7章 绩效管理循环绩效计划绩效实施与管理绩效考核绩效结果反馈与面谈绩效结果的应用第8章 绩效管理的实施成功实施绩效管理的条件绩效管理设计和实施的建议绩效管理实施培训绩效管理实施过程中常见问题及应对措施第9章 绩效考核方案设计范例范例一某公司机关部室绩效考核管理办法范例二HQ公司绩效考核指标体系范例三ZGGJ投资公司绩效考核方案(试行)范例四ZGGJ投资公司中层管理岗位绩效考核指标范例五DT有限公司机关科以下任职人员绩效考核办法(试行)范例六某绿化公司部门、岗位绩效标准制订指导书(摘录)下篇 薪酬支付设计第10章 工资支付与绩效工资工资工资形式的内容与制定要求工资支付必须支持战略目标的实现绩效工资支付指导——激励理论及其应用一揽子报酬体系与支付形式的选择第11章 工资支付形式计时工资制计件工资制生产人员和一般管理人员的奖金营销人员的工资支付团队激励计划及奖金总额提取第12章 薪酬支付设计范例范例一绩效考核在薪酬支付中的应用范例二某公司工资结构与工资支付规定范例三某规划设计咨询公司薪酬支付办法范例四某市巴士公司司售人员票款收入工资提成办法后记

章节摘录

第3章绩效考核指标的设计 建立绩效考核体系的基础 考核体系的基础主要是指组织战略、业务流程、组织架构、岗位职责等是否具备基本的合理性、是否被澄清,其直接涉及绩效考核系统设计能否推进。

而多数企业在这方面是比较薄弱的,这就要求我们在建立绩效考核体系之前,明确公司战略,实施战略管理,进行流程优化与组织架构梳理,并开展岗位分析。

战略管理 卓越的绩效考核系统是与战略密切相联系的,然而在很多企业里,企业的战略都不很清楚,这种情况下,根本谈不上将绩效管理组织的战略联系起来。

每个成功的企业都需要有一个战略。

企业会在为制定战略而进行的逻辑分析中受益,从而明确客户为什么要从他们公司购买而不从其他的竞争对手那里购买。

在为达成战略目标而进行的持续的绩效评估和改进绩效的学习中,企业会一步步走向成功。

为了成功地进行绩效管理,企业不仅仅需要有战略,而且还必须强调在战略制定和实施过程中的沟通和参与。

在实施绩效管理时,必须要让公司上下的人员都能够了解公司战略,进而了解自己的工作是怎样支持公司战略目标的。

绩效管理关注的是员工绩效的提高,而员工绩效的提高又是为组织目标的实现服务的,这就将员工和企业的发展绑在了一起,同时也将绩效管理的地位提升到了战略的层面,战略地看待绩效管理,战略地制定绩效管理的策略并执行策略。

编辑推荐

2005年1月，中国劳动社会保障出版社出版了由我编著的《薪酬设计与薪酬管理》（高等教育精品教材立项项目）一书。

2005年6月，该书责任编辑汪萧萧建议：鉴于该书市场反映极好，是否把内容扩展、延伸和细化，特别是把中创国业薪酬设计院（以下简称“中创国业”）五年来的薪酬设计咨询的实战经验和实战案例加进来，做成由四个分册组成的具有应用价值的咨询实务系列丛书。

我认为，这既是一个极好的倡议，又是一个极好的策划。

经过近一年的精心构思和精心整合，四个分册组成的系列丛书终于编撰成熟，就要出版面市了。

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>