

<<薪酬制度的制定与管理实务>>

图书基本信息

书名：<<薪酬制度的制定与管理实务>>

13位ISBN编号：9787504567468

10位ISBN编号：7504567469

出版时间：2008-2

出版时间：中国劳动社会保障出版社

作者：黄超吾

页数：143

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>

## <<薪酬制度的制定与管理实务>>

### 前言

薪资设计得好与不好，牵动着平衡计分卡中四大层面（财务面、顾客面、内部流程面、员工学习成长面）的推动，因为四大层面中所有的事情都是要靠人来完成的，而薪资与奖金的给付就是工作与绩效的对价。

人力资源管理在历经数十年的演进与变化后，所粹炼出来的不变单元是“薪资”或广义的“报酬”。

薪资亦是人力资源管理的基础，其设计上的公平性，自然深深地影响着员工的态度，继而影响到绩效；对资方而言，是成本、是费用，当然越低越好！

对劳方而言，是生活、是激励，当然越高越好！

二者之间做到平衡与公平，才真正是薪酬管理的精髓。

为了感谢各位的爱护，本书中将对“薪酬设计公平对员工态度之探讨”的内容做深入的解析，希望能让企业在规划薪资设计的同时作为一项有价值的参考，以建立一套内求公平、外求竞争，上承公司策略发展，下接人力发展的薪资系统。

本书共分两篇，分别叙述如下： 一、设计篇 本篇重点在于薪资设计的基本概念、规划与技巧，主要是提供给人力资源专业的从业人员参考。

由企业的经营策略谈起，再深入探讨薪资管理的策略，这是薪资设计的基础与方向，故读者在运用时需要先确认企业文化、体制与改变的成本效益，而正确地选择改变的时机与方式，才能克竟其功。

笔者曾辅导过许多集团型企业与中小企业，深切地体会到薪资的变革对员工而言是非常敏感且影响深远的，只有不断地沟通、教育，并配合考绩、晋升、训练、激励与职业生涯规划，使人事制度与职业生涯管理、内部管理配套结合，才能发挥薪资管理的最高效益与最大功能。

二、经营篇 本篇重点在于以企业经营者的观点来看薪资设计的方向。

人力资源的从业人员应有宏观观点，了解薪资设计之目的，配合企业之经营与发展，而非独树一帜，曲高和寡，令人却步，故为使薪资管理有效、具体、易为人接受，应考虑如何使个人需求与组织目标相结合，相辅相成，使薪资变革或薪资管理更有成效，以减少失败的挫折。

分阶段实施，累积小的成功以肯定自己，相信更大的成功是可预期的。

## <<薪酬制度的制定与管理实务>>

### 内容概要

虽然现代的激励理论中，强调金钱所能扮演的角色已不如以往重要，但对大多数人而言，金钱不仅可让人满足基本生活之需求，同时也代表着身份、地位与荣耀，所以薪资仍然是大多数人谋职时先决考虑的主要因素之一。

故聪明的企业主想尽各种办法使薪资成为有效的激励与留才工具。

如何使年资、生活、考试导向的薪资制度，转化为职位（务）、绩效、能力导向的薪资制度？

如何使薪资与营运绩效相结合？

这些都是《成功导入平衡计分卡推动曲：薪酬制度的制定与管理实务》所要讨论的主题与重点。

《成功导入平衡计分卡推动曲：薪酬制度的制定与管理实务》中将对“薪酬设计公平对员工态度之探讨”的内容做深入的解析，希望能让企业在规划薪资设计的同时作为一项有价值的参考，以建立一套内求公平、外求竞争，上承公司策略发展，下接人力发展的薪资系统。

## <<薪酬制度的制定与管理实务>>

### 作者简介

黄超吾(Peter Huang)，台湾中山大学人力资源研究所硕士(MBA)，私立就业服务机构专业人员资格测验合格，证券营业员资格测验合格。

现任人小余管总经理、经营管理、沟通与领导管理、人力资源管理专业讲师。

著作，成功导入平衡计分首部曲——战略拟定直射靶心，薪资战略与管理实务，策略性人力资源管理规章制度。

专长，经营策略规划——导入平衡计分卡(B . S . C)，企业流程再造(BPR)，策略性人力资源管理制度规划·职位评价、薪资设计，绩效考核与人才发展制度规划，企业文化与团队沟通教育训练，高阶干部经营与领导力培养，HR与ERP网络系统整合建置KM(知识管理)之竞争优势。

<<薪酬制度的制定与管理实务>>

书籍目录

设计篇 第1章 人力资源经营规划策略 第一节 企业整体性经营策略规划 第二节 人力资源经营分析 第2章 薪资策略 第一节 薪资策略的制定 第二节 薪资策略的目标 第三节 影响薪资策略的因素 第3章 薪资设计的基本原则 第一节 基本原则 第二节 决定个别员工薪酬的基本因素 第三节 产出导向和输入导向 第4章 薪资体系 第一节 薪酬制度 第二节 薪酬公平的认知 第三节 薪资满足 第5章 工作设计 第一节 工作分析 第二节 工作说明书 第三节 工作规范 第6章 工作评价 第一节 工作评价的定义 第二节 工作评价的方法 第三节 工作评价的实施 第四节 工作评价需考虑的问题 第7章 薪资结构 第一节 职等 第二节 薪资区间范围 第三节 薪资重叠范围 第四节 薪资曲线 第8章 各种加给与津贴 第一节 加给与津贴的区别 第二节 加给与津贴的给付原则 第三节 加给与津贴的设立标准 第9章 薪资调查 第一节 调查目的 第二节 调查区域 第三节 调查对象 第四节 调查方式 第五节 薪资调查报告的运用 第六节 薪资调查可能面临的问题 第10章 绩效考核 第一节 绩效考核的目的 第二节 绩效考核与目标管理 第三节 绩效考核表的设计 第四节 绩效考核程序 第五节 绩效考核的运用 第11章 奖金设计 第一节 奖金规划的变数 第二节 全勤奖金设计 第三节 WEITZMAN奖金设计 第四节 业绩奖金 第五节 绩效奖金的设计 第12章 薪资调整 第一节 调薪的原因 第二节 调薪的程序 第三节 调薪时间与支付方式 第四节 调薪注意事项 第13章 薪资预算经营篇参考文献

## <<薪酬制度的制定与管理实务>>

### 章节摘录

设计篇 第1章 人力资源经营规划策略 第一节 企业整体性经营策略规划 21世纪的企业经营是以人才为本，人本主义、人本思潮，正不断冲击着劳资关系，故在策略上我们极尽地思考着社会、供货商、顾客对我们企业的期望是什么？

而我们的干部、管理者、员工等内部的成员，他们又期望企业什么？

我们思索企业过去绩效，评估现在的绩效及预测未来的绩效，使我们发觉我们尚有很大的改善空间，只是看我们想不想去做，但首要的问题是我们如何去做客观的评估以便下定决心。

薪资规划会有形或无形地影响着企业经营的成本与人才的异动，也直接或间接地影响着企业竞争力与未来生存发展的空间，故在进入研讨薪资设计等技术层面的理论与实务时，我们应先厘清企业整体的策略为何？

所有的人力资源规划设计均应随此公司整体策略而发展，读者您同意吗？

企业整体性经营策略规划，先要从使命开始，了解与确认我们的事业是什么，并以此为基准进行SWOT（强势—劣势—机会威胁）的矩阵分析，以彻底了解企业内外在环境的变化，外在环境对企业而言是机会抑或是威胁？

企业的竞争优势为何？

劣势为何？

如此才能经过理性的评估，找出合宜的策略与衡量此策略的里程碑，但因策略有程度上及时间效益上的不同又再区分为战略性（结果性目标）及战术性（过程性目标），再依重要性与急迫性、成本与效益筛选出公司层级的主要绩效指标（key perform index, KPI），作为企业绩效管理的一环。

<<薪酬制度的制定与管理实务>>

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>