

<<薪酬设计与薪酬管理>>

图书基本信息

书名：<<薪酬设计与薪酬管理>>

13位ISBN编号：9787121097324

10位ISBN编号：712109732X

出版时间：2010-1

出版时间：电子工业

作者：孙玉斌

页数：280

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>

<<薪酬设计与薪酬管理>>

前言

本书讲述的是有关薪酬的事情。

如果想把这个事情搞明白，就必须把三个方面的事项研究清楚，一是薪酬的发放者——企业；二是薪酬的接受者——员工；三是企业（薪酬的发放者）和员工（薪酬的接受者）之间的关系。

首先，对薪酬的发放者——企业进行研究。

企业的一切行为都是为企业的目标服务的。

这样就引出了一个问题：企业的目标是什么？

有人说，企业以赢利为目的，企业的目标是利润最大化；有人说，企业的目标是为消费者提供产品或服务，在提供产品或服务的同时，企业赚取一定的利润；还有人说，企业的目标是为客户创造价值、为员工创造平台、为股东创造利润、为社会创造财富、为国家创造贡献；……

在现实的商业社会中，企业有两种比较典型的做法：第一种是，在充分考虑客户、员工、社会、国家、地区、合作方等利益的基础上，追求企业（股东）利益的最大化，即利润的最大化。

一些大型、超大型企业常常采取这样的方法。

第二种是，重点考虑企业（股东）的利益，兼顾客户、员工、社会、国家、地区、合作方等的利益，遵守国家的法律法规。

一些中小型企业常常采取这样的做法。

关于企业目标的说法林林总总、不一而同，无论这些说法存在怎样的差别，在笔者看来，有一点都是相同的：企业是要追求利润的。

从商业的角度来讲，第一种做法重点考虑的是企业的长远利益，企业的长期稳健发展、基业常青；第二种做法重点考虑的是企业的短期利益，企业的短期快速发展、短期的利润和现金流。

企业在追求利润的同时，一定要考虑员工的利益。

在第一种情况下，企业常常会充分考虑员工的利益，同时兼顾控制人力成本，一般会采用领先型的薪酬战略；在第二种情况下，企业常常会重点考虑人力成本的控制，同时兼顾员工的利益，一般会采用匹配型的薪酬战略或滞后型的薪酬战略。

以上的两种做法是商业实践中比较典型的做法。

企业的自身目标、企业对利益相关方的实际排序对薪酬的影响很大。

其次，对薪酬的接受者——员工进行研究。

先讲一个故事：春秋战国时期，由于战争和灾荒等原因，楚国严重缺少粮食。

粮食要从外地运来，不仅路途遥远，而且山河阻隔，非常不便利。

后来有个大臣提出建议：大力提高粮价，同时官府以原来十倍的价格向市场收购粮食，并且将楚国粮食价格上涨很高的消息广泛传播。

结果不久，很多商人到楚国贩卖粮食，楚国变得到处都是粮食，粮食的价格也就很快降下来了。

这是为什么呢？

这是人们趋利的结果，经济学上把这种背后的推力称为“无形的手”。

企业管理者想要用科学合理的薪酬吸引保留和激励员工，就必须了解员工的思想，了解人性的特点。

古人说：“天下熙熙，皆为利来；天下攘攘，皆为利往。”

拿破仑说：“世界上有两根杠杆可以驱使人们行动——利益和恐惧。”

不可否认，趋利避害是人类的本性之一。

利益，在古今中外的一些场合被认为是万恶之源，其实，它应当是一个中性词。

“君子好财，取之有道”，关键是要以适当的方法取得利益。

利益包括物质利益和精神利益两类。

例如捐款，某人为地震灾区大笔捐款，社会大众赞扬他、鼓励他，他自己做了品德高尚的善事，心情也会非常愉快。

他虽然损失了自己的物质利益，但是得到了精神上 and 心灵上的满足和慰藉，得到了精神利益。

与付出的物质利益相比，得到的精神利益显然能够更加满足其自身的需求。

<<薪酬设计与薪酬管理>>

内容概要

如何吸引、激励和保留优秀的人才，是各类组织面临的重要而又直接的问题。薪酬无疑是一个极为重要的工具和手段。

那么，如何进行薪酬设计和薪酬管理呢？

《薪酬设计与薪酬管理》提出了很多常见的问题和难题，详细介绍了战略薪酬、薪酬调查、薪酬体系设计、常见的薪酬制度、福利管理等方面，并在其中提供了大量成功企业的案例和实用工具。这些对于各类组织的负责人以及人力资源管理者，具有重要的现实意义和实用价值。

<<薪酬设计与薪酬管理>>

作者简介

孙玉斌，和君咨询集团合伙人，工商管理硕士。

入选中国企业家联合会中国500名管理咨询专家。

曾在国有和民营企业从事中高层经营管理工作，并任多家公司常年管理顾问。

长期为企业提供管理咨询服务。

擅长人力资源、内部管理、战略规划和经营模式等领域，具有丰富的经营管理实践经验和企业管理咨询经验。

工作以问题为导向，注重结果，擅长复杂企业环境下的变革推进、方案落地和制度实施。

曾为中国石油西部管道公司、中国工程与农业机械进出口总公司、仁和集团、常林集团、福建嘉达纺织、大连金牛、成都旭光电子、红螺集团、鲁滨集团、新牟电缆、每伴食品等几十家企业提供过管理咨询服务。

多次在会议和论坛上发表专题演讲，长期为企业提供企业战略、内部管理、人力资源管理、现代管理方法等方面的内部培训。

<<薪酬设计与薪酬管理>>

书籍目录

第1章 薪酬概述 11.1 薪酬的基本概念 11.2 薪酬的构成 11.3 薪酬的功能 31.4 薪酬的作用 41.5 薪酬体系S的主要模式 51.6 薪酬管理概述 71.7 全面薪酬体系模型 11第2章 战略薪酬管理 202.1 战略薪酬管理概述 202.2 战略薪酬管理的模型和特点 252.3 构建企业战略性薪酬体系的步骤 302.4 薪酬战略与企业战略的关系 32第3章 工作分析和岗位评价 383.1 工作分析 383.2 岗位评价 54第4章 薪酬调查 884.1 薪酬调查概述 884.2 薪酬调查的目的和意义 904.3 薪酬调查的构成要素及其特点 934.4 影响薪酬水平的主要因素 964.5 薪酬调查的方法和步骤 104第5章 薪酬制度和薪酬形式 1255.1 职位等级薪酬制 1255.2 职位绩效薪酬制 1325.3 年薪制 1375.4 技术等级工资制 1475.5 职能(等级)工资制 1575.6 能力资格制 1665.7 年功工资制 1685.8 提成工资制 1755.9 计件工资制 181第6章 福利管理 1926.1 员工福利概述 1926.2 员工福利管理和员工福利计划 201第7章 薪酬案例、方案和制度 2167.1 美国国际集团(AIG)薪酬发放风波 2167.2 AA纸业公司薪酬管理制度 2277.3 BB银行薪酬管理制度 2397.4 CC钢材公司薪酬分配方案 2537.5 DD公用事业能源公司销售薪酬方案 265后记 277参考文献 279

<<薪酬设计与薪酬管理>>

章节摘录

美国全面薪酬学会对全面薪酬的定义，是指雇主能够用来吸引、保留和激励员工的各种可能的工具，包括员工认为他们从雇用关系中能够获得的各种有价值的东西。

它是雇主为了换取员工的时间、才智、努力以及工作结果而向员工提供的各种货币性和非货币性的收益，是能够有效吸引、激励和保留优秀人才，从而达到理想经营结果的五种关键要素的有目的的整合。

这五种关键要素包括：福利、薪酬、工作和生活的平衡、绩效管理 with 赏识和认可、开发和职业发展的机会。

通过这些要素，全面薪酬从多个角度体现了员工的价值和贡献，将多种激励方式有机地整合在一起，使之成为支持组织战略实现和应对变革挑战的有力工具，在组织和员工之间形成一种积极的关系，最大限度地调动员工的积极性、提升员工的敬业度，使员工全身心投入工作，从而实现组织的战略目标。

很多组织都提出过自己的全面薪酬体系模型。

提出较早的有韬睿（TowersPerin）公司，该公司曾在1997年做过一次相关调查，以此为基础提出了自己的全面薪酬体系框架，包括福利、薪酬、学习与发展，以及工作环境四个维度。

美国四大人力资源管理咨询公司之一的合益公司（Hay Group）也提出了它的全面薪酬体系，包括可视化报酬、员工评价、工作与生活的平衡、工作质量、愉悦的工作环境和成长机会六大基本要素。

薪酬研究领域最权威的组织——美国全面薪酬学会也先后提出了两个全面薪酬模型。

第一个模型是在2000年正式提出的包括薪酬、福利和工作体验三个纬度，其中工作体验又包括认可与赏识、工作与生活的平衡、组织文化、发展机会、环境五个主要方面的因素。

<<薪酬设计与薪酬管理>>

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>