

<<薪酬体系设计实务操作手册>>

图书基本信息

书名：<<薪酬体系设计实务操作手册>>

13位ISBN编号：9787506466219

10位ISBN编号：750646621X

出版时间：2010-9

出版时间：中国纺织

作者：袁立涌

页数：348

字数：284000

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>

## <<薪酬体系设计实务操作手册>>

### 前言

无论在什么时候,组织是否具备整体、系统的优势,始终是在竞争中能否取胜的关键。

在这个系统中人力资源管理系统是组织最重要的管理要素。

通常将人力资源管理体系分为六大模块。

薪酬管理是这六大模块之一。

美国一项人力资源管理研究发现,薪酬战略对公司绩效的贡献相当于人力资源管理其他活动的综合影响力。

还有专家发现,薪酬管理体系与工作稳定存在内在的联系。

由此可见薪酬管理体系对组织和员工的影响巨大。

如何构建和管理企业的薪酬体系呢?

主要是要做好薪酬诊断,制订好薪酬战略,合理地确定企业的职位结构、薪酬结构和薪酬水平,并妥善实施薪酬改革。

这些企业人力资源管理者与人力资源管理咨询人员经常碰到的实际问题正是本书要阐述的重点。

为了让读者更好地掌握薪酬设计的实际操作方法,对“薪酬诊断”、“薪酬战略”、“职位评价和薪酬结构”这些实务性比较强的内容,本书分别提出“薪酬诊断四步法”、“薪酬战略五步法”、“职位评价三步法”和“薪酬结构三步法”,将这些操作性强的知识整理成有步骤、有技术和有工具的操作方法,相信读者读完本书后在工作中按图索骥即可进行实际操作。

对一些重要概念、背景知识和操作技巧,本书以小贴士的方式向读者介绍和提示。

本书对重点内容给出了操作实例。

使读者能够既明白操作方法又有直观的认识,同时也为读者动手操作提供了参考样本。

## <<薪酬体系设计实务操作手册>>

### 内容概要

本书内容包括薪酬体系设计概述，薪酬诊断，制订薪酬战略，职位评价与职位结构，薪酬水平与薪酬结构，员工薪酬定位与薪酬改革，各类人员的薪酬设计，福利、津贴与奖金，薪酬管理，薪酬变革实施案例十章内容，其中不仅提供了薪酬体系设计的系统框架、操作步骤和操作技巧，还提供了大量实例与数据。

为了方便读者使用，本书全部的表格与工具都附在光盘中，读者可直接拷贝或稍做修改后使用；同时光盘里还附有一个职位评价三步法演示软件，该软件可以加强读者的感性体验。

本书的实用性和操作性非常强，适合人力资源管理从业人员、人力资源管理咨询顾问、企业管理者等阅读使用，也可作为人力资源专业的学生、MBA学员的参考书。

## <<薪酬体系设计实务操作手册>>

### 作者简介

袁立涌，多年专注于人力资源管理领域，资深人力资源管理专家。  
曾服务包括电信、邮政、钢铁、电力、银行、石化、电子、制造、服务等不同行业，为十多家知名企业提供过人力资源管理咨询服务，为上百家企业提供过管理培训服务。

## <<薪酬体系设计实务操作手册>>

### 书籍目录

第一章 薪酬体系设计概述 第一节 理解薪酬 一、薪酬的概念及构成 二、经济性薪酬 三、非经济性薪酬 四、广义薪酬的意义 第二节 薪酬的四种公平性 一、公平理论——薪酬的心理学视角 二、理解四种公平性 第三节 基于职位的薪酬体系设计模型 一、以职位为基础的薪酬体系 二、基于职位的薪酬体系设计模型 第四节 表格与工具 工具1——四种公平性自诊表 工具2——薪酬状况自诊表 工具3——薪酬体系设计框架思考表 第二章 薪酬诊断 第三章 制订薪酬战略 第四章 职位评价与职位结构 第五章 薪酬水平与薪酬结构 第六章 员工薪酬定位与薪酬改革 第七章 各类人员的薪酬设计 第八章 福利、津贴与奖金 第九章 薪酬管理 第十章 薪酬变革实施案例 参考文献

章节摘录

插图：基于职能的薪酬体系的基本思想：员工能力是组织能力的基础.只有由具有高能力的员工构成的组织在市场中才具有竞争力.并且以组织整体方式呈现出来的竞争力是内化于每个员工的，其他企业难以模仿和获得。

为了达到增强自身竞争力的目的，企业必须鼓励员工不断提高自己的能力.应当根据员工的能力差异作为向其支付报酬的基础。

它首先区分能力差异.以此为基础建立起一套对能力进行分类、分级的体系，然后以此建立一个分类分级的薪酬体系，最后对员工的任职资格进行评估，根据评估结果确定最后的薪酬。

由于本书是讲解基于职位的薪酬设计，故未涉及职能薪酬体系设计的操作方法。

有兴趣的读者可以参考相关书籍。

（一）什么是基于职位的薪酬设计  
基于职位的薪酬设计是指薪酬设计时以职位的价值为基础来确定组织的薪酬结构。

通常它通过对每个职位所要求的知识、技能以及职责等因素的价值进行评估，根据评估结果将所有职位归入不同的薪酬等级。

每个薪酬等级包含若干综合价值相近的一组职位。

然后根据市场上同类职位的薪酬水平确定每个薪酬等级的工资率.并在此基础上设定每个薪酬等级的薪酬范围。

（二）基于职位的薪酬设计的前提假设  
1.员工对组织的贡献是与其职位的价值为基础的.组织是依据职位的价值来付薪。

2.每个职位对知识、技能有不同的要求，承担的职责的大小也不一样.所以不同职位对企业的贡献是有差异的，这些差异就是职位的价值差异.也是组织给不同职位付不同薪酬的原因。

3.组织的每一个职位的工作范围和工作内容都比较固定.对任职的素质要求能清晰界定，从而可以对其进行科学的评价。

## <<薪酬体系设计实务操作手册>>

### 编辑推荐

《薪酬体系设计实务操作手册》：光盘内容独有的职位评价三步法演示软件，读者在阅读《薪酬体系设计实务操作手册》的同时操作该软件，可体验职位评价的全过程；书中所有的表格与工具，读者赢接拷贝或稍做修改后，即可使用。

薪酬习题设计从入门到实务操作必备的工具书。

<<薪酬体系设计实务操作手册>>

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>