

<<平衡计分卡与薪酬管理经典案例解析>>

图书基本信息

书名：<<平衡计分卡与薪酬管理经典案例解析>>

13位ISBN编号：9787513616393

10位ISBN编号：7513616396

出版时间：2012-10

出版时间：中国经济出版社

作者：秦杨勇

页数：245

字数：251000

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>

<<平衡计分卡与薪酬管理经典案例解析>>

内容概要

本书主要阐述了平衡计分卡与薪酬管理变革的实战操作步骤，“薪酬战略的澄清”、“岗位价值评估”；及平衡计分卡与薪酬管理“薪资数据搜集与分析”，“薪资架构设计”，“员工福利与长期激励设计”；“薪酬管理流程、制度与表单设计”等内容，以及应用了大量真实的案例进行分析和点评，给读者提供了傻瓜式的，非常简单、易操作，很实用的信息和内容。

作者简介

秦杨勇先生

中国平衡计分卡集团管控权威专家

佐佳咨询集团中国区首席管理顾问

北京大学、清华大学、浙江大学、中国人民大学、中航大学、华电高培中心客座教授。

秦先生是我国管理咨询实践方向上的一面旗帜，在业内享有较高声誉。

他是成功推动中国企业集团战略执行变革经验最丰富的管理咨询顾问之一，率先整合平衡计分卡战略规划并将其运用于集团管控；个人专著《平衡计分卡与战略管理》、《平衡计分卡与绩效管理》、《平衡计分卡与流程管理》、《平衡计分卡与薪酬管理》、《平衡计分卡与能力素质模型》、《战略绩效管理》、《控制力》等系列丛书由中国经济出版社等出版。

秦先生在十年多的管理咨询职业生涯中服务客户有中石油集团总部、中石油大庆油田、一汽集团、徐工集团、华电集团、中国航空工业集团、中粮集团华夏干红、贵州中烟集团、飞乐股份沪工电器、国家电网、中材科技股份、纽威阀门集团、青岛建设集团、山东先达化工集团、山西兴高焦化集团、泸天化集团、贝尔-阿尔卡特、EFD（中国）集团、正泰集团、帅康集团、苏钢集团、绍兴振德等企业。

书籍目录

第一章 平衡计分卡与薪酬管理

1.1 平衡计分卡体系介绍

案例解析（一）：EDD公司战略图、卡、表示例

案例解析（二）：山东某工程机械公司战略运作体系示例

1.2 平衡计分卡与薪酬管理链接的意义

1.3 企业薪酬设计操作步骤

第二章 战略地图开发

2.1 运用战略地图描述公司的战略

2.2 战略地图绘制第一步——财务目标的设定

2.3 战略地图绘制第二步——客户维度分析

案例解析（一）：EDD公司市场细分案例分析

2.4 战略地图绘制第三步——内部运营分析，选择战略主题

案例解析（二）：xx（苏州）有限公司内部运营分析的示例

2.5 战略地图绘制第四步——链接组织发展层面，支持内部运营

2.6 整理战略图、卡、表文件

案例解析（三）：山东某化工（集团）有限公司战略地图示例

第三章 战略执行责任机制设计

3.1 编制公司层面的经营绩效计划

案例解析（一）：北京某控股集团有限公司-子公司经营绩效计划示例

3.2 编制部门经营绩效计划

案例解析（二）：中国xx集团价值树分解示例

案例解析（三）：ABP科技公司部门指标体系设计示例

案例解析（四）：山东xx工程机械公司《部门经营绩效指标解释表》示例（部分）

3.3 经营绩效计划支持——员工个人绩效计划

第四章 薪酬战略与岗位价值评估

4.1 澄清公司的薪酬战略

4.2 关于中国企业薪酬战略补充探讨

经典案例解析（一）：中X科技股份有限公司薪酬战略描述示例

4.3 岗位价值评估

经典案例解析（二）：长春xx集团有限公司岗位价值评估文件示例

4.4 岗位价值评估的前提：岗位分析

经典案例解析（三）：xx药业股份有限公司岗位说明书示例

4.5 岗位价值评估的前提：能力素质模型建模

第五章 薪酬数据收集与分析、薪资架构设计

5.1 薪酬数据收集与分析技术介绍

案例解析（一）：中X科技股份有限公司薪资数据回归分析

案例分析（二）：中X科技股份有限公司福利分析示例

5.2 薪资架构设计

案例解析（三）：中X科技股份有限公司薪资架构设计示例

5.3 宽带薪酬设计

第六章 员工福利规划与中长期激励设计

6.1 员工福利规划

6.2 中长期激励的表现形式

6.3 中长期激励的作用

6.4 中长期激励设计注意事项

<<平衡计分卡与薪酬管理经典案例解析>>

案例解析（一）：中X科技股份有限公司中长期激励之利润分享示例

第七章 薪酬管理流程、制度与表单设计

7.1 薪酬运作体系的主要内容

7.2 薪酬管理运作体系的运用案例

案例解析（一）：中x科技股份有限公司薪酬管理制度示例

附：薪酬方案设计报告咨询文件展示

章节摘录

4.购车、住房贷款计划 购车、住房贷款计划也是常见的一种补充福利，该福利往往针对特定的员工群体。

例如，购车贷款计划针对企业的中高层经理，住房贷款重点针对毕业不久的大学毕业生以及住房困难的员工等。

5.家属医疗计划 家属医疗计划在传统计划经济时代是常见的一种福利。

市场经济以后，大部分国有企业取消了该福利项目。

但是随着企业人才争夺战的日益激烈，部分企业开始重新启动该项福利。

家属医疗计划一般采取费用报销，例如，企业规定直系亲属（父母、子女）住院医疗费用报销一半等。

家属医疗计划在实际操作中往往针对特定群体操作，如劳模、杰出贡献者、高级管理层、特殊技术人员等。

6.子女教育资助计划 子女教育资助往往针对企业内部困难员工或特定群体。

例如，一些企业为了培育企业文化增强员工归属感而规定，凡是企业有子女考上国家重点大学，四年的本科教育费用一律由企业承担；还有一些企业针对家庭月收入较低员工而设置该项福利。

7.休假赠与计划 休假赠与是指在法律休假制度之外而规定的休假赠与计划。

例如，在国家法律规定的天数之外，额外补充年假、产假、婚假、丧假、探亲假等。

8.年资奖励福利计划 年资奖励福利是指企业为体现对老员工尊重，显示企业对员工忠诚的认同而制定的福利项目。

年资奖励福利计划往往可以和其他补充福利结合（如年资赠假），也可以单独操作（如年资纪念品等）。

应当指出上述罗列的补充福利仅仅是其中一些相对比较常见的补充福利项目，福利市场经验值有很多可借鉴的地方。

一些企业还启动了“菜单式福利”，即规定模拟员工补充福利内部货币（不同年资、职位的员工可得到赠与的内部货币金额有所不同），再罗列“补充福利菜单”由员工自行选择购买。

一些企业如果员工持有的“内部福利货币”金额不足购买某福利，还可以向企业申请“内部福利货币”的“贷款”。

……

媒体关注与评论

各中央企业要积极借鉴国内外先进的考核方法和理念，鼓励使用经济增加值（EVA）、平衡计分卡（BSC）、360度反馈评价、关键绩效指标（KPI）等先进的考核方法，解放思想，开拓创新，积极应对企业改革发展和经营管理中出现的新问题和新挑战，不断探索符合本企业实际的全员业绩考核方法和途径。

——国务院国有资产管理委员会 平衡计分卡是一个战略执行的工具。

对于已经有了清晰战略的组织，平衡计分卡可以帮助他们更快、更有效地执行战略.....对于那些没有清晰战略的组织，则可以通过平衡计分卡的开发过程制定战略，计分卡可以促使管理者进行热烈的对话以定义战略。

——平衡积分卡创始人，哈佛大学教授——罗伯特·卡普兰 十年前我从迈阿密到中国来讲学，就强调中国企业应当重视战略绩效管理，今天到中国来我还是这样说。

令我感到欣慰的是，战略绩效管理已经在佐佳咨询公司的推动下，逐步成为中国企业战略管理的主流方法。

——国际著名战略绩效管理专家——迈克尔·沃尔

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>