

<<走出薪酬管理误区>>

图书基本信息

书名：<<走出薪酬管理误区>>

13位ISBN编号：9787516405215

10位ISBN编号：7516405213

出版时间：2013-12-1

出版时间：企业管理出版社

作者：全怀周

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>

## <<走出薪酬管理误区>>

### 内容概要

怀周编著的《走出薪酬管理误区（中国企业薪酬激励系统化解决之道）》从经营的视角，站在企业的角度去思考薪酬，为企业薪酬管理提供了一整套的系统化的解决方法，同时提供了专业的分析方法和工具，不论是对于企业经营者，还是人力资源专业从业者都有非常现实的指导意义。

全书由真实的企业咨询的薪酬问题引导。

帮助企业正视和思考薪酬管理中存在的误区和问题：误区1：薪酬未能支撑战略 误区2：头痛医头，脚痛医脚，缺乏系统性思考 误区3：片面理解同岗同酬 误区4：误认为难以客观公平评价 误区5：误认为高薪就是高激励 误区6：缺乏员工个体薪酬确定依据 误区7：薪酬体系缺乏后期运行维护与调整 误区8：长期激励无法产生长期效用 《走出薪酬管理误区（中国企业薪酬激励系统化解决之道）》中作者根据多年的咨询经验，针对这八个常见误区，分别给出针对性的分析和解决方法，构建了一套系统化的薪酬体系解决方案，让薪酬管理成为真正连接企业和员工的核心纽带。

## &lt;&lt;走出薪酬管理误区&gt;&gt;

## 书籍目录

## 第1章 误区一：薪酬未能支撑战略——战略性薪酬管理

案例：A企业战略调整引发的薪酬变革

## 第1节 战略薪酬服从于企业战略

## 第2节 战略薪酬的“DPIM功能四定位”

## 第3节 薪酬策略，战略的落脚点

## 第4节 薪酬策略关注点：给谁付薪，付多少薪

## 第5节 解决之术：战略薪酬设计四步法

## 第2章 误区二：头痛医头，脚痛医脚，缺乏系统性思考——系统化薪酬体系构建

案例：B企业对“高薪策略”所产生的困惑

## 第1节 薪酬体系评价三原则

## 第2节 薪酬管理系统化五要素

## 第3节 解决之术：薪酬体系分析“二分法”

## 第3章 误区三：片面理解“同岗同酬”——薪酬标准设计

案例：C企业的“同岗同酬”政策

## 第1节 同酬，指薪酬标准区间相同

## 第2节 薪酬标准的两个基础：组织基础和员工基础

## 第3节 薪酬标准设计影响三要素

## 第4节 解决之术：薪酬标准设计“4—3”法

## 第4章 误区四：误认为“难以客观公平评价”——岗位与能力价值评估体系

案例：M企业面临的“公平性”困惑

## 第1节 “公平”问题是“比较”问题

## 第2节 “公平性”分析：Value—Fair模型

## 第3节 岗位价值评估IO模型

## 第4节 能力四维评价模型

## 第5节 绩效目标与结果：薪酬体系运转的驱动力

## 第6节 解决之术：岗位价值评估工具设计“五步法”

## 第5章 误区五：误认为“高薪就是高激励”——合理的薪酬结构与薪酬分配方式

案例：H企业复杂的薪酬结构

## 第1节 高薪酬不等于高激励

## 第2节 薪酬结构的三种类型

## 第3节 薪酬结构的“3S”设计模型

## 第4节 三种典型的薪酬分配模式

## 第5节 解决之术：薪酬结构“3S”模型设计四步法

## 第6章 误区六：缺乏员工个体薪酬确定依据——员工个人定薪标准

案例：W企业面临对员工待遇评价标准的困惑

## 第1节 员工定薪三要素：岗位、能力、业绩

## 第2节 员工定薪的三种模式

## 第3节 解决之术：员工定薪三步法

## 第7章 误区七：薪酬体系缺乏后期运行维护——薪酬动态调整方式

案例：Y企业面临的薪酬调整需求

## 第1节 薪酬调整的两种类型：总体调整与个体调整/188

## 第2节 解决之术：薪酬调整三步法/192

## 第8章 误区八：长期激励无法产生长期效用——长期激励机制设计

案例：Z企业视长期激励为“最后一根救命稻草”/199

## 第1节 长效激励机制实施的阶段适用性/199

<<走出薪酬管理误区>>

第2节长效激励机制设计四步法/202

第3节解决之术：实施案例/209

<<走出薪酬管理误区>>

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>