

<<薪酬的真相>>

图书基本信息

书名：<<薪酬的真相>>

13位ISBN编号：9787802498525

10位ISBN编号：780249852X

出版时间：2011-12-1

出版时间：中华工商联合出版社有限责任公司

作者：蔡巍,姜定维,水藏玺

页数：213

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>

<<薪酬的真相>>

前言

上小学的时候，看过一个叫《三个和尚》的动画片。

讲的是，庙里只有一个和尚的时候，和尚自己担水喝。

后来，庙里又来了一个和尚，两个和尚经过协商后，共同挑水喝，谁也不吃亏。

当庙里来了第三个和尚后，三个和尚由于无法解决挑水的问题，结果谁也不去，大家都没有水喝。

当时看了这个故事也没有什么感触，只是哈哈一笑，认为和尚太笨，如果每人负责一天，挑水的事不就解决了吗？

参加工作以来，在外资、民营、国营企业中都工作过，后来又加入顾问公司，为各种各样的企业提供咨询服务，我发现每个企业、每个团体都会面临三个和尚所面临的问题，其复杂程度更是有过之而无不及，远远不是“一个和尚负责一天”这么简单就能解决的。

每次去企业咨询的时候，都会对员工访谈。

在访谈中我们发现，很多员工对企业的薪酬不满。

这既有对绝对量的不满——薪酬的高低，也有对相对量的不满——员工与员工、企业与企业薪酬水平之间的比较。

这些不满的存在，导致了非常多的隔阂和低效率。

仔细分析发现，这些不满主要是由两方面的问题产生的。

一个问题是企业的薪酬体系不合理。

我们知道，薪酬体系是非常复杂的，要设计出适合企业的薪酬体系，需要系统地考虑公平、绩效、工作模式等诸多问题，需要与企业文化、战略相互结合与适应，还需要考虑长期与短期等诸多因素，不能只是简单地考虑一个或者几个问题。

缺乏系统的思想，薪酬体系很难让员工满意，也难以让企业获得更好的业绩。

另外一个问题是员工对薪酬不了解。

很多人认为薪酬体系是人力资源管理（HR）的事情，所以很多员工对薪酬原理不关心。

如果员工普遍有这样的心态，就无法把个人发展与企业发展结合起来，无法规划自己的个人职业生涯。

以上两个问题导致了员工对薪酬的不满，进而影响了企业的整体绩效。

在我们咨询的过程中，看到很多企业为此付出了沉重的代价，因此，我们产生了把自己的经历和思考总结出来的想法，写一本能够为企业薪酬设计提供参考，使企业明确在薪酬设计中需要注意的问题，让员工能够明白薪酬设计的原理，把个人发展与企业发展结合起来的书。

正是因为上述的期望，所以本书不是一本关于薪酬的操作手册，而是希望能够从理念、原理层次让读者有所借鉴。

在本书的写作过程中，得到了很多朋友的帮助。

他们为我们提供了真实的案例，让我们的书能够更加贴近现实，在此表示感谢。

最后，还要感谢我们的家人，是他们为我们的创作提供了动力。

没有他们的支持，我们很难完成本书的写作。

另外，由于时间仓促，本书难免有不完善的地方，欢迎读者朋友指正，以便再版时能加以修订。

<<薪酬的真相>>

内容概要

分配问题如果解决不好，员工工作积极性肯定受挫，甚至会导致员工的背离，问题严重的还会影响企业的发展。

而薪酬设计有效的企业，员工受到很好的激励，为企业的发展不懈地努力，真正做到“吹着口哨”愉快地工作。

本书作者以其独到的观点，敏锐的视角，幽默的语言和生动的案例全方位地阐述了这一问题并提出了很好的解决方法。

本书的风格，延续了作者人力资源畅销著作《奔跑的蜈蚣》的轻松与睿智。

作者数年培训实战中，以这种方式帮助上百家公司人力部门和领导层理解了薪酬管理的理念和方法，受到人力资源管理者和企业管理者的高度赞誉。

<<薪酬的真相>>

作者简介

蔡巍

具多年专业经验的深资管理顾问，擅长于人力资源管理和规范化管理；为各种规模和行业的企业提供过全面的人力资源咨询服务。

蔡巍先生与姜定维先生合著出版人力资源畅销书《奔跑的蜈蚣——以考核促进成长》，被微软、IBM、联想等500强企业，中华英才网、中人网等业内网络媒体，《人力资本》、《赢周刊》等100余家平面媒体强力推荐，多次重印，获得了企业界良好的评价。

姜定维

深资管理顾问，擅长于人力资源管理和战略规划；为各种规模和行业的企业提供过全面的人力资源咨询服务。

姜先生根据多年的专业工作经验，创新出一套符合中国实际的人力资源管理工具。

水藏玺

大型化工企业人力资源管理者，多次参与管理咨询项目，为企业建设了一套完善的人力资源管理体系。

<<薪酬的真相>>

书籍目录

第一章 为什么总是吃不饱?——薪酬的困惑

母狮子的出走

薪酬的功能

猴子分水果

固定的分配

能力不同怎么体现?

猎狗的模式

蚂蚁的分配

分配模式

狮子的苦恼

薪酬管理中需要解决的问题

总结

第二章 内部分配不公平怎么办?——岗位价值分析

将军的苦恼

内部公平性的解决方法——岗位价值分析

谁更重要?

为什么他更重要?

旅行者的疑问

用刻度不同的尺子量, 谁长谁短?

HM企业的岗位价值分析

总结

第三章 要经常补渔网——岗位价值评估中的一些问题

老翁与渔网

经常变动怎么办?

干多少事情, 拿多少钱?

牧羊犬的舌头

会哭的孩子有奶喝——工作分析与岗位价值分析

无赖的逻辑

缺了谁都不行

总结

第四章 别处比我们拿得多!——薪酬的外部公平性问题

猎人与狗

人都跑到别的企业去了, 怎么办?

外部公平性的解决方法——薪酬调查

“同工”为何不同酬?

总结

第五章 能力不同怎么办?——薪酬与能力

驴子与骡子的故事

<<薪酬的真相>>

小李该不该涨工资？

能力=工作绩效+工作年限？

能力=态度+综合知识+学历？

员工能力测评与能力工资定位

能力薪酬的范围

总结

第六章 干好干坏能一样?!——绩效与薪酬

少东家的算盘

发放奖金引起的风波

绩效薪酬的特点

绩效工资应该怎么发

绩效工资的处理方式

绩效工资的比重

绩效工资决定方式的影响

总结

第七章 如何发奖金?——绩效薪酬管理的重要问题

盗之“道”

团队绩效与个人绩效工资

渔夫的故事

销售人员的绩效工资

组织中的项目型绩效工资

部门经理、项目负责人的绩效工资由谁决定？

总经理与书记的年薪怎么定？

总结

第八章 不干活还发工资?——薪酬与战略

小蚂蚁的牢骚

薪酬是战略？

民营企业的薪酬改革——薪酬与企业的发展阶段相适应

二奶奶的薪酬战略

薪酬策略与竞争战略相配合

适应长远发展战略的薪酬体系要有足够弹性

薪酬战略要平衡老员工与新员工之间的关系

总结

第九章 为什么涨工资了还不快乐?——薪酬与文化

用分配改变行为

企业文化决定薪酬模式

销售精英怎么做不下去了？

难道还要增加员工的层级？

无层级的薪酬制度

<<薪酬的真相>>

薪酬制度改变了企业文化

总结

第十章 生搬硬套可不行——薪酬与管理模式

农村致富的管理方式

薪酬模式与管理方式有关

管理方式变了，薪酬体系变不变？

薪酬模式对管理的影

总结

第十一章 降也难，涨也难——薪酬设计与管理的系统性问题

香蕉的诱惑力下降了

如何保证最低限度有意义的加薪？

掌柜给伙计涨工资

按什么涨工资？

宠猫的经历

如何实施降薪计划？

让鱼儿全都动起来

人力资源系统性问题

总结

第十二章 薪酬究竟怎么设计？——我们的薪酬观

吹口哨的黄牛

薪酬是什么？

薪酬与企业经营管理的关系

薪酬战略

薪酬原则

管理方式

四种典型的薪酬模型

薪酬设计的实际操作

<<薪酬的真相>>

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>