

《薪酬设计与绩效考核全案》

图书基本信息

书名：《薪酬设计与绩效考核全案》

13位ISBN编号：9787122160249

10位ISBN编号：7122160246

出版时间：2013-4-1

出版社：化学工业出版社

作者：赵国军

页数：418

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu111.com

《薪酬设计与绩效考核全案》

前言

影响绩效的主要因素有员工技能、外部环境、内部条件以及激励效应，在这四个因素中，只有激励效应是最具有主动性、能动性的因素，绩效管理就是通过适当的激励机制激发人的主动性、积极性，争取内部条件的改善，提升技能水平进而提升个人和组织绩效。“激励人做事”是非常复杂的管理活动。首先，激励人做事涉及管理者和被管理者的充分互动，需要管理者充分了解和把握被管理者的需求特性并采取适当的激励方式激励后者完成目标。在这个过程中，被管理者的性格特征是非常重要的影响因素。正是因为东西方文化与民族性格特征存在着巨大的差异，因此“激励人做事”应具有权变性和适应性，在绩效管理实践中必须充分考虑经济社会历史发展阶段以及民族性格特征等因素，唯有这样，才能真正激励员工提高积极性，促进企业绩效的提升。其次，在“激励人做事”过程中，不能忽略必要的监督和控制，反思这次经济危机，对有关金融产品及有关高管人员监督管理不力是其根源之一。这次危机启示我们：将一个企业的命运寄希望于人们的自律是不可行的，因此在激励人做事的过程中，一定要做到激励与约束控制的平衡。水木知行绩效管理咨询公司成立四年来，专门从事绩效管理咨询和培训，积累了很多比较适合现今中国发展阶段以及东方人性格特征的绩效管理模型、工具和方法。本套丛书最主要的特点就是理论与实践的结合。一方面，有关薪酬绩效的模型、工具和方法都是西方经典管理理论与东方人性格特征以及社会发展阶段的结合；另一方面，本套丛书将系统地介绍有关工具、模型和方法，与大量的实际案例相结合，大大增加了实用性。预祝水木知行获得更大发展，衷心祝愿本套丛书能为企业中高层管理者、广大人力资源工作者提供有效的、切合企业实际的绩效管理解决方案。清华大学经济管理学院教授、博士生导师 金占明

《薪酬设计与绩效考核全案》

内容概要

薪酬设计和绩效考核一直以来被认为是困扰企业发展的难题，科学合理的薪酬体系及绩效考核制度相辅相成、互相制约、互相促进，对企业长远发展来说显得极其重要。本书将涉及薪酬设计、绩效考核的工具、方法、案例汇集在一起，为各级企事业单位的薪酬设计与绩效考核工作提供强有力的指导和支持，以推动企业管理水平再上新的台阶。

本书对企业中高层管理者、企业人力资源管理工作者，以及高等院校人力资源管理专业的师生都具有非常重要的参考价值。对有志于从事人力资源开发与管理工作的人来说，本书是从学院派向实战派转型的必读书。

《薪酬设计与绩效考核全案》

作者简介

赵国军

清华大学工商管理硕士，北京水木知行管理咨询有限公司高级合伙人，著名绩效管理专家，TP绩效管理体系、PM薪酬体系的创立者，人力资源管理全国理事会理事，多家企业的管理顾问。曾多年从事企业管理工作，并有大学任教、国家部委重要岗位任职工作经历以及多年企业管理咨询和管理培训工作经验。

书籍目录

第一章 企业薪酬管理剖析

- 一、薪酬的几个基本问题
- 二、有关激励理论及人性假设
- 三、几种基本工资制度
- 四、不同所有制企业薪酬管理特点
- 五、不同业务性质企业薪酬管理特点

第二章 如何设计薪酬体系

- 一、薪酬设计的三个核心问题
- 二、水木知行PM薪酬体系
- 三、薪酬体系设计过程
- 四、薪酬管理现状诊断
- 五、制定薪酬策略

第三章 薪酬水平和薪酬结构设计

- 一、薪酬调查和薪酬水平设计
- 二、薪酬政策线和薪酬结构设计
- 三、某工程公司薪酬设计案例
- 四、其他薪酬设计案例
- 五、薪酬制度案例—薪酬结构及薪酬水平

第四章 薪酬构成设计

- 一、岗位绩效工资制
- 二、其他常用工资制度设计
- 三、奖金设计
- 四、津贴补贴设计
- 五、薪酬制度案例—某生产制造企业薪酬构成
- 六、薪酬制度案例—某高科技公司产品营销激励方案

第五章 薪酬成本管理

- 一、人工成本及薪酬预算
- 二、薪酬支付及成本监控
- 三、薪酬调整
- 四、薪酬制度案例—薪酬调整、计算与支付

第六章 如何进行岗位评价

- 一、岗位体系设计及工作分析
- 二、岗位评价方法
- 三、岗位评价案例

第七章 企业绩效管理剖析

- 一、绩效管理的含义
- 二、如何进行绩效管理
- 三、企业绩效管理现状及分析

第八章 绩效管理体系设计

- 一、绩效管理体系的核心
- 二、TP绩效管理体系的特点
- 三、绩效管理体系设计过程
- 四、绩效管理现状诊断
- 五、绩效管理可行性分析
- 六、绩效管理变革风险评估与策略

第九章 绩效管理有关工具模型

- 一、战略驱动绩效指标分析—将发展战略目标分解落地

- 二、组织绩效模型与关键业绩指标
- 三、能力素质考核及其应用
- 四、满意度模型及其应用
- 五、如何将绩效管理落到实处—绩效管理循环
- 六、平衡计分卡和EVA考核
- 第十章 如何设计绩效考核体系
 - 一、绩效考核的组织管理
 - 二、绩效考核体系构成
 - 三、对企业整体的考核
 - 四、对部门团队及负责人的考核
 - 五、对普通员工的考核
 - 六、绩效考核体系设计中的几个关键问题
- 第十一章 如何设计关键业绩指标
 - 一、水木知行关键业绩指标体系
 - 二、关键业绩指标设计过程
 - 三、如何设计定量指标
 - 四、如何设计定性指标
 - 五、如何设计过程指标
 - 六、如何设计非权重指标
 - 七、关键业绩指标设计的几个关键问题
- 第十二章 绩效考核案例资料
 - 一、生产企业生产车间及生产管理部门考核案例
 - 二、高科技工厂公司市场销售部门及员工考核资料
 - 三、工程公司工程项目及经营管理部门考核案例

章节摘录

版权页：插图：薪酬绩效变革实施后，由于考核结果与薪酬挂钩，各部门对考核的态度更加严肃和认真。从各部门提供的考核数据信息以及相应部门的反馈来看，考核得到各个部门越来越多的重视，这说明考核的的确确给各级员工带来了压力和动力，这会促进公司业绩的持续改善。薪酬绩效变革促进了公司基础管理的改善，比如财务核算、销售管理、采购管理、质量管理、计划制定、生产安排、研发管理等各个方面。由于考核强化了各个部门的责权利关系，因此暴露出很多以前制度流程中不合理、不规范之处，每个部门都会站在各自部门利益出发对其他部门工作提出较高要求，显然这促进了公司整体基础管理的提升。薪酬绩效管理变革对大家的一些管理理念和方法带来了一定的影响，“在什么岗位拿什么钱”的市场观念正在逐步形成，论资排辈的观念得到一定程度的弱化，这将有利于竞争性企业文化的养成，有利于年轻员工的成长，有利于吸引更多新鲜“血液”加盟，促进公司更快发展。绩效考核及岗位工资等级的引入，为员工工资晋级提供了切实有效、长远的激励机制，这将保证公司在未来较长时间内薪酬绩效管理的系统性和适用性。

《薪酬设计与绩效考核全案》

编辑推荐

《水木知行绩效管理实务丛书:薪酬设计与绩效考核全案》对企业中高层管理者、企业人力资源管理工作者，以及高等院校人力资源管理专业的师生都具有非常重要的参考价值。对有志于从事人力资源开发与管理工作的人来说，《水木知行绩效管理实务丛书:薪酬设计与绩效考核全案》是从学院派向实战派转型的必读书。

《薪酬设计与绩效考核全案》

名人推荐

本套丛书最主要的特点就是理论与实践的结合。一方面，有关薪酬绩效的模型、工具和方法都是西方经典管理理论与东方人性格特征以及社会发展阶段的结合；另一方面，本套丛书将系统地介绍有关工具、模型和方法，与大量的实际案例相结合，大大增加了实用性。——清华大学经济管理学院教授、博士生导师 金占明

《薪酬设计与绩效考核全案》

精彩短评

- 1、扫盲版本，咨询公司出品，1小时读物
- 2、这是一本对绩效评价讲的比较到位的书，而且指导性强，能够直接参考用于绩效评价体系的设计，是本好书。
- 3、很好，非常喜欢，下次还会再来的
- 4、如题，好东西，不多说。
- 5、作者大部分讲的已经是常识了。而且稍显啰嗦。
- 6、刚接触企业绩效考核工作，此书有较好的借鉴意义。
- 7、这书居然没有人评价？
- 8、已经收到了，谢谢，继续研究
- 9、书很厚，挺实用的，学过一点薪酬和绩效的再看这本书，挺容易上手的。
- 10、有意思，但在下用不到啊
- 11、写的比较专业，不适合我
- 12、该书内容精炼，对绩效考核和薪酬管理进行了关键点的梳理，同时里面还有不少参考的案例及考核薪酬制度的模版，可以借鉴
- 13、不错的一本书，有知识讲解，有案例分析
- 14、关于薪酬与绩效，不同公司有不同的做法，此书是培训和复习用还行，薪酬与绩效也很难得到真正的适合。
- 15、很实用的理念 思考之后或有收获
- 16、真是搞不懂那些人，说这儿不好，那不好的人，你们觉得什么才是好？你自己有标准么，就去搞管理。anyway，非常好这本书，作为教科书就是有些厚，现在毕业了从事这方面工作，觉得这本书比我们上学时用的专业书强一百倍。推荐那些有心，静下来想好好学东西的人，看看这本书，我也开始学习中。
- 17、刚看了一少部分，感觉还比较实用
- 18、入门来看看，读了好几天啊摔！写的很详细，但真的好多啊，有点儿难==
- 19、对于实际工作来说很实用。
- 20、还没仔细看，看了目录，内容挺详细的
- 21、内容还是比较详细，写得比较专业，数据多，可多参考
- 22、不明白这本书居然只有6.9分是怎么一回事。至少在我看来是非常不错的，薪酬和绩效基础的原理以及很多操作方法都列出来了，部分方法也很详尽。而且注意要做延伸阅读，比如第三章只是简单提了一些层次分析法，但是百度用了大半天才完全理解这个方法。如果你对薪酬和绩效感兴趣，但是又不知道如何入门了解，这绝对是一本不错的书。
- 23、很多都是实际工作中用得着的，有很多方法，工具
- 24、43
- 25、该书结构合理，内容独特精辟，从专业的角度对绩效和薪酬进行了论述和讲解，同时道理和案例相结合，便于理解。
- 26、很好，还是他的书比较不错，可惜一直买不到绩效管理
- 27、系统、简单、实用，在实际工作中，有很多内容可以直接应用

章节试读

1、《薪酬设计与绩效考核全案》的笔记-第11页

一处错误

书里写强化分三种，正强化、负强化和消退强化。消退强化其实就是负强化，而负强化并不是惩罚。斯金纳的强化理论分为强化和惩罚两类，强化意味着促进，惩罚意味着阻止。强化分正强化——提供想要的；负强化——消除不快的。惩罚分正惩罚——去除正强化物；负惩罚——提供负强化物。

《薪酬设计与绩效考核全案》

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：www.tushu111.com