

《薪酬管理理论·实务·案例》

图书基本信息

书名：《薪酬管理理论·实务·案例》

13位ISBN编号：9787302356424

出版时间：2014-5

作者：周 斌,汪 勤

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

《薪酬管理理论·实务·案例》

内容概要

《薪酬管理理论·实务·案例》系统地介绍了企业薪酬管理的基本思想方法、典型运作案例和精练操作技术，理论与实践紧密结合，为读者营造了一个关于薪酬体系设计的宽阔视野。《薪酬管理理论·实务·案例》共分为八章，第一章薪酬与薪酬管理概述，第二章薪酬水平与薪酬预算，第三章职位薪酬制度设计，第四章技能/能力薪酬制度设计，第五章绩效薪酬制度设计，第六章股权（长期绩效）激励制度设计，第七章福利制度设计，第八章薪酬结构设计。

《薪酬管理理论·实务·案例》既可作为普通高等院校人力资源管理相关专业的本科生、研究生、MBA学员的专业课教材，也可作为各类企业的领导和人力资源管理工作者的学习读物或培训教材。

书籍目录

第一章 薪酬与薪酬管理概述

1

本章学习目标

1

导引案例 中国企业薪酬体系目前存在的突出问题

1

第一节 薪酬概述

2

一、薪酬的本质

2

二、薪酬的构成

2

案例链接 HG公司薪酬构成情况调查

6

案例链接 S公司针对不同岗位人员设计的薪酬方案

7

案例链接 员工加薪之后的反应

9

案例链接 海信公司多层次技术人员薪酬体系

11

第二节 薪酬管理概述

11

一、薪酬管理的含义

11

二、薪酬管理的原则

13

案例链接 Z电子公司薪酬体系存在的问题

14

案例链接 薪酬公平性与员工离职现象

16

资料链接 IBM的薪酬激励

19

案例链接 战略性薪酬储备金的设置

22

资料链接 成功薪酬体系的特征

23

三、薪酬管理的目标

23

四、薪酬管理的内容

24

资料链接 高新企业应实施怎样的薪酬制度

24

五、现代薪酬管理的发展趋势

26

本章思考题

31

本章典型案例 IBM薪酬管理模式变革

31

第二章 薪酬水平与薪酬预算

34

本章学习目标

34

导引案例 岁末年初时的困惑

34

第一节 薪酬水平的主要影响因素

35

一、影响企业整体薪酬水平的因素

35

案例链接 企业战略下的薪酬策略

40

二、影响员工个人薪酬水平的因素

43

资料链接 日本的年功序列工资制

46

资料链接 年功工资的压缩递增法

46

案例链接 某上市公司对工龄工资设置工龄系数

47

案例链接 分段累进的连续工龄工资

47

第二节 薪酬水平及策略

48

一、薪酬水平与外部竞争性

48

资料链接 我国员工的薪酬水平真的很低吗

49

案例链接 B公司的竞争性薪酬策略

50

资料链接 谈判工资制

51

案例链接 达仁软件采用谈判工资制获取关键人才

51

案例链接 货币性薪酬是吸引优秀人才的最主要因素吗

53

二、薪酬水平策略

53

案例链接 以市场分位数衡量现行薪酬水平的外部竞争性

55

第三节 薪酬预算

58

一、薪酬预算的含义

58

二、薪酬预算应当考虑的因素

59

三、薪酬成本预算方法

60

四、薪酬预算的确定

62

五、薪酬成本结构的确定

68

第四节 薪酬控制

70

一、薪酬控制的含义

70

二、薪酬控制的主要问题

71

三、薪酬控制的对策

72

本章思考题

75

本章典型案例 高薪为何不起效

75

第三章 职位薪酬制度设计

77

本章学习目标

77

导引案例 从"以人定薪"到"以岗定薪"的转变

77

第一节 职位薪酬制度

79

一、职位薪酬制度的特点与建立流程

79

案例链接 IBM公司的职位价值系列

79

案例链接 KF公司工资结构线

85

二、职位工资制的设计

88

案例链接 某公司如何确定薪点与点值

91

案例链接 以典型职位确定薪点值的年薪制

92

第二节 职位评价技术

93

一、职位评价概述

93

二、排序法

98

三、分类法

100

四、要素计点法

102

案例链接 某企业运用要素计点法进行职位评价

108

案例链接 似是而非的薪点工资制

111	
五、要素比较法	113
六、海氏职位评价系统	117
本章思考题	119
本章典型案例（一）A公司失败的职位评价	119
本章典型案例（二）DL公司职位薪酬制度的是与非	120
第四章 技能/能力薪酬制度设计	124
本章学习目标	124
导引案例 微软设立技术级别	124
第一节 技能薪酬制度	125
一、技能薪酬的内涵及其特点	125
二、技能薪酬的设计步骤	130
三、技术等级工资制	133
第二节 能力薪酬制度	136
一、能力薪酬的内涵	136
二、能力薪酬的构建步骤	139
本章思考题	145
本章典型案例 研发人员能力薪酬体系的构建	145
第五章 绩效薪酬制度设计	148
本章学习目标	148
导引案例 海尔的绩效薪酬管理	148
第一节 绩效薪酬制度概述	150
一、绩效薪酬的内涵	150
二、绩效薪酬的设计要点	151
三、绩效薪酬的实施要点	154

案例链接 激励当前还是激励未来

155

第二节 个人绩效薪酬制度

156

一、个人绩效薪酬制度的特点及其适用条件

156

案例链接 不当高管，争当店长

157

案例链接 对中层管理人员采用多层次考核的绩效工资方案

159

案例链接 "百元含量"提成工资带来的问题

161

案例链接 考核工资PK制引起的风波

162

二、计件工资制

163

案例链接 根据产品的质量与数量而实施不同的计件单价

165

三、绩效加薪

168

四、一次性奖金

170

案例链接 "特殊贡献奖励计划"

172

五、考核工资

172

案例链接 LJ公司如何确定绩效工资的考核系数

174

案例链接 以岗位技能工资为基础的绩效工资

174

六、年薪制

175

案例链接 J公司的年薪制

176

案例链接 C公司的"二元模式"年薪制

178

案例链接 某市国有企业的"三元模式"年薪制

179

案例链接 DR公司如何核算年薪收入

180

第三节 群体绩效薪酬制度

182

一、群体绩效薪酬制度概述

182

二、利润分享计划

184

案例链接 一汽大众8万元年终奖事件

186

资料链接 美国企业的利润分享制度

188

三、收益分享计划

188

四、成功分享计划

190

五、班组（或小团队）奖励计划

192

本章思考题

193

本章典型案例（一）浮动工资引发的风波

193

本章典型案例（二）HX公司绩效薪酬制度的利与弊

194

第六章 股权（长期绩效）激励制度设计

197

本章学习目标

197

导引案例 为何要对管理团队实施股权激励

197

第一节 长期绩效激励制度概述

198

一、长期绩效激励制度的内涵及设计要点

198

资料链接 国家自主创新区对科技人员的激励措施

199

案例链接 某上市公司股权激励方案

202

资料链接 《上市公司股权激励管理办法（试行）》的有关规定

203

二、股权激励的作用

203

三、股权激励的问题

207

第二节 股权激励的种类与方式

209

一、股票期权

210

案例链接 某高科技公司的股票期权激励

211

二、虚拟股票计划

212

案例链接 中小企业如何运用股权激励

212

三、股票增值权

214

四、经营者持股

215

五、员工持股计划

215

案例链接 微软公司的配股制度

216

六、管理层收购

217

七、限制性股票

219

八、业绩股票

219

九、延期支付

219

十、账面价值增值权

220

十一、特定目标奖金

220

本章思考题

221

本章典型案例 深圳万科股权激励方案及实施结果

221

第七章 福利制度设计

223

本章学习目标

223

导引案例 公司的福利计划为何"费力不讨好"

223

第一节 员工福利概述

224

一、员工福利的含义与作用

224

二、员工福利与直接薪酬的关系

226

三、员工福利的分类

228

第二节 法定福利制度

229

一、社会保险

229

二、法定假期

237

三、住房公积金

239

第三节 企业自主福利制度

241

一、企业自主福利设计的原则

241

资料链接 娱乐费的使用

242

案例链接 不受欢迎的公文包

243

二、企业自主福利的内容

245	
三、企业补充保险计划	
246	
案例链接 联想集团的企业年金	
249	
四、员工收入的节税设计	
251	
案例链接 "奖金陷阱"	
256	
案例链接 捐赠出效益	
256	
五、弹性福利制度	
261	
案例链接 PT公司的弹性福利制	
262	
案例链接 各有所好的福利项目	
263	
案例链接 K公司的弹性福利项目	
264	
本章思考题	
266	
本章典型案例 万通地产的员工福利计划	
266	
第八章 薪酬结构设计	
269	
本章学习目标	
269	
导引案例 陷入危机的薪酬制度	
269	
第一节 薪酬结构的横向设计	
272	
一、薪酬体系与薪酬模式的选择	
273	
二、固定薪酬与浮动薪酬之间的比例设计	
275	
三、短期薪酬与长期薪酬之间的比例设计	
279	
案例链接 某公司针对不同职位员工所作的薪酬体系设计	
280	
第二节 薪酬结构的纵向设计	
281	
一、最高薪酬和最低薪酬的确定	
281	
二、薪酬等级数目设计	
282	
三、中位值的设定	
284	
四、薪酬级差的设计	
286	

五、薪酬变动范围与薪酬变动比率的设计	287
六、薪酬等级中档次的设计	290
七、同一薪酬结构中相邻薪酬等级之间的交叉与重叠设计	290
案例链接 H医药公司薪酬体系诊断及再设计	293
本章思考题	296
本章典型案例（一）××公司的薪酬制度	296
本章典型案例（二）岗位评价结果的结构设计	299
参考文献	302

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