

<<薪酬体系设计实务手册>>

图书基本信息

书名：<<薪酬体系设计实务手册>>

13位ISBN编号：9787115209054

10位ISBN编号：7115209057

出版时间：2009-6

出版时间：人民邮电

作者：孙宗虎//宗立娟

页数：202

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>

## <<薪酬体系设计实务手册>>

### 前言

在企业管理中，人是最重要的资源，而对人的管理，也是企业管理者永远的管理主题。人力资源管理的作用究竟有多大？

这点我们很难量化，但在企业选人、育人、用人、留人等管理环节上，人力资源管理工作者正在发挥着重大的作用，他们力求把企业的人力资源转化为企业的竞争优势，并尽力持久地使企业保持这种优势。

我在LG公司从事人力资源培训工作已有25年，深知企业人力资源对企业的重要性。也见证了跨国公司对人才培养的重视程度和取得的成绩。

但我深感人力资源管理工作对企业发展的贡献不是在短时间内就能凸显的，它是靠人力资源管理工作者不断落实企业人力资源发展战略，求真务实地工作，并经过长时间的系统建设慢慢实现的。

对于如何发挥企业人力资源的优势，我最大的感触就是企业人力资源管理者要按照企业既定的人力资源发展战略，把人力资源管理放在企业发展战略的高度，落实到各项具体的人力资源管理工作中去，并切实做好每一项具体工作。

人力资源管理工作是一项实务性很强的工作，仅有战略而缺少实施战略的方法和工具，是无法达到预期效果的。

如何把人力资源管理的工作落到实处？

如何从实际出发，设计出行之有效的方案和工具？

如何把人力资源各项工作加以细化？

如何执行人力资源各项具体的工作？

本系列图书给出了整体化的解决方案。

本系列图书从人力资源管理实务的角度出发，把具体工作落实到了某一个部门、某一类人员、某一个问题上，对工作分析、人员招聘、职务说明书的编写、员工培训、绩效考核、薪酬管理、人才测评、员工手册的编写、培训课程的开发、员工关系、职业生涯规划等人力资源管理工作进行了具体化与方案化的阐述，并且给出了每项工作的具体执行方案。

本系列图书个性化比较强，体现了很强的实用性和工具性。

## <<薪酬体系设计实务手册>>

### 内容概要

本书从企业的薪酬设计出发，按照不同级别和不同人员的岗位特点细述了企业应该如何设计出适合自身实际情况的薪酬体系，是一本关于薪酬体系设计的实务工具书。

本书内容包括企业的基本工资制度设计，奖金、津贴设计，员工福利设计，加班、休假、驻外期间员工薪酬体系设计，中高层管理人员薪酬体系设计，专业技术人员和销售人员薪酬体系设计，一线员工薪酬体系设计以及新进员工薪酬体系设计等内容。

本书适用于企业人力资源管理人员、薪酬管理专员、企业培训师、行政管理人员以及高校相关专业师生。

## <<薪酬体系设计实务手册>>

### 作者简介

孙宗虎，北京弗布克管理咨询有限公司总经理，知名人力资源管理实战派学者。  
高级咨询顾问。  
数位学习顾问。

9年来一直从事企业人力资源管理实务方面的研究与实践。  
企业人力资源管理咨询。  
企业E-LEARNING培训课程开发。  
企业培训教材与课程开发。  
大学管理课程课件开发。  
数位教学与学习设计等工作。

宗立娟，北京工商大学企业管理专业研究生，研究方向包括薪酬设计。  
战略与人力资源管理。  
员工压力管理等。

## &lt;&lt;薪酬体系设计实务手册&gt;&gt;

## 书籍目录

第一章 薪酬体系设计概述	第一节 薪酬的构成及作用	一、薪酬的构成	二、薪酬的模式
三、薪酬的作用	四、影响薪酬的因素	第二节 薪酬体系设计原则	一、公平性原则
二、经济性原则	三、激励性原则	四、战略导向性原则	五、外部竞争性原则
第三节 薪酬体系设计方式	一、领导决定模式	二、集体洽谈模式	三、专家咨询模式
四、个别洽谈模式	五、综合设计模式	第四节 薪酬体系的设计程序	一、确定薪酬策略
二、岗位分析	三、岗位评价	四、薪酬调查	五、确定薪酬结构与水平
六、薪酬体系的实施与修改	第五节 薪酬体系设计方案	一、某生产型企业薪酬体系设计方案	二、某科技公司薪酬体系设计方案
第二章 企业薪酬制度体系设计	第一节 岗位工资体系设计	一、岗位工资制概述	二、岗位(职务)等级工资制
三、岗位技能工资制	四、岗位薪点工资制	第二节 绩效工资体系设计	一、绩效工资制概述
二、绩效工资制的主要表现形式	三、生产人员绩效工资设计方案	第三节 结构工资体系设计	一、结构工资制概述
二、结构工资制的组成	三、结构工资设计方案	第三章 津贴、奖金与员工持股设计	第一节 津贴设计
一、津贴的类型	二、津贴的设计	第二节 奖金设计	一、奖金的设计
二、部分奖金设计实施要点	三、奖金制度的管理	第三节 员工持股设计	一、员工持股计划的特点
二、员工持股计划的内容	三、员工持股计划的设计	第四节 津贴、奖金管理制度	一、某公司津贴管理制度
二、某公司奖金管理制度	第四章 员工福利体系设计	第一节 福利概述	一、福利的概念
二、福利的特点	三、福利的作用	第二节 社会保障	一、社会保障的作用
二、社会保障的内容	三、企业补充养老保险—企业年金制度	第三节 公司福利制度方案	一、某公司员工福利制度设计
二、某服装公司员工福利制度	第五章 特殊条件下员工薪酬体系设计	第一节 员工加班薪酬设计	一、计件工作制薪酬设计
二、标准工时制加班薪酬设计	三、综合计算工时制加班薪酬设计	第二节 员工驻外期间的薪酬设计	一、海外派遣员工薪酬设计
二、本国异地派遣员工薪酬设计	第三节 员工加班与休假薪酬制度	一、某公司员工加班细则	二、某公司员工请假、休假管理规定
三、某公司员工假期薪酬设计	第六章 企业经营管理层、中高层薪酬体系设计	第一节 企业经营管理层年薪与期权体系设计	一、企业经营管理层年薪结构设计
二、企业经营管理层年薪设计模式	三、基于EVA的经营管理层年薪结构设计	第二节 高层管理人员薪酬体系设计	一、高层管理人员薪酬设计
二、高层管理人员年薪制设计	第三节 中高层人员薪酬设计制度	一、某公司中高层管理人员年薪制度	二、某公司经营者年薪制实施方案
三、股票期权制度	第七章 专业技术人员薪酬体系设计	第一节 专业技术人员薪酬模型设计	一、专业技术人员薪酬模型
二、研发人员薪酬设计实例	第二节 科技与专业人员薪酬设计制度	一、科技人员薪酬设计制度	二、专业人员薪酬设计制度
第八章 销售人员薪酬体系设计	第一节 销售人员薪酬设计的意义	一、销售薪酬的作用	二、销售工作的特点
第二节 销售人员薪酬设计模型及实例	一、销售人员的薪酬设计	二、不同销售薪酬制度模型优缺点比较	三、销售人员薪酬设计实例
第三节 销售人员薪酬方案设计	一、销售人员薪酬方案设计实例	二、销售人员管理办法	第九章 企业生产一线员工薪酬体系设计
第一节 生产一线员工的起薪设计	一、计件工资制的起薪设计	二、计时工资制的起薪设计	三、两种工资制度的优缺点分析
第二节 一线员工的奖金设计	一、一线员工奖励标准制定原则	二、奖金总额的提取注意事项	三、奖金的计算方法
第三节 一线员工的薪酬制度设计	一、某企业生产一线员工计件工资制度	二、某玩具制造公司生产员工差额计件工资制	三、生产一线人员计时工资制实施方案
第十章 新进员工薪酬体系设计	第一节 新进员工薪酬设计需要考虑的因素	一、员工的生活费用	二、人才市场供求关系
三、新员工的能力因素	四、原单位的职务与薪酬水平	五、企业的支付能力	第二节 新进员工工资定级
一、员工工资定级	二、试用期员工的薪级确定	第三节 某公司新员工薪酬制度	

<<薪酬体系设计实务手册>>

设计 一、适用范围 二、试用期的薪酬规定 三、员工转正工资定级 四、薪资  
调整 第十一章 薪酬体系动态调整与管理 第一节 薪酬体系的动态调整 一、薪酬体系调整  
概述 二、薪酬水平的调整 三、薪酬结构的调整 四、薪酬要素组合的调整 第二  
节 提薪管理制度 一、总则 二、提薪的类别 三、提薪实施程序 四、提薪的  
管理 五、附则

章节摘录

第一章 薪酬体系设计概述 第一节 薪酬的构成及作用 一、薪酬构成 薪酬是指员工为企业提供劳动而得到的货币和实物报酬的总和，主要由以下5个部分构成。

(一) 基本工资 基本工资也称薪水，是劳动报酬的主体，它主要是指根据员工的工作性质、工作类别、工作责任大小等因素而确定并支付给员工的稳定性报酬，是按劳分配原则的重要体现。

(二) 奖金 奖金是一种补充性的薪酬形式，它是企业针对员工的超额劳动或者增收节支给予的一种报酬，旨在鼓励员工提高工作效率或工作绩效。它着眼于正常劳动之外的超额劳动。

(三) 津贴、补贴 津贴和补贴是指为了补偿员工特殊或额外的劳动消耗和因其他特殊原因而支付给员工的基本工资以外的报酬，例如为了保证员工工资水平不受物价影响而支付给员工的物价补贴。

(四) 保险 保险属于福利的一种，它是对员工长远利益的保证或者对突发事件的预防。

(五) 其他福利 其他福利是指除法定保险以外的福利，如法定假日，企业为员工提供的带薪休假、培训，免费的早餐、午餐等。

<<薪酬体系设计实务手册>>

编辑推荐

落实到每一个部门的执行工具，细化到每一类人员的方案设计。



<<薪酬体系设计实务手册>>

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>