

<<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

出版时间：化学工业出版社

作者：赵国军

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

《水木知行绩效管理实务丛书:薪酬设计与绩效考核全案》内容简介: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。

《水木知行绩效管理实务丛书:薪酬设计与绩效考核全案》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。

<<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。

<<薪酬设计与绩效考核全案>>

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 (一) 薪酬的含义 (二) 薪酬的作用和支付依据 (三) 薪酬管理及其目标 二、有关激励理论及人性假设 (一) 内容型激励理论及其启示 (二) 过程型激励理论及其启示 (三) 水木知行综合激励模型及其启示 (四) 人性假设与管理特征 三、几种基本工资制度 (一) 岗位工资制和职务工资制 (二) 技能工资制和能力工资制 (三) 绩效工资制 (四) 组合工资制 四、不同所有制企业薪酬管理特点 (一) 国有企业薪酬管理特点 (二) 民营企业薪酬管理特点 (三) 上市公司薪酬管理特点 五、不同业务性质企业薪酬管理特点 (一) 以项目管理为核心的企业薪酬管理特点 (二) 以生产管理为核心的企业薪酬管理特点 (三) 以服务经营为核心的企业薪酬管理特点 第二章 如何设计薪酬体系 一、薪酬设计的三个核心问题 (一) 内部一致性和薪酬结构 (二) 外部竞争性和薪酬水平 (三) 员工贡献度和薪酬构成 二、水木知行3PM薪酬体系 (一) 3PM薪酬体系的含义 (二) 3PM薪酬设计原则 (三) 3PM薪酬构成 三、薪酬体系设计过程 四、薪酬管理现状诊断 (一) HB公司薪酬管理现状诊断过程 (二) HB公司管理现状与薪酬绩效诊断结果 (三) HB公司问题解决思路及项目运作 (四) HB公司方案实施注意事项及效果评估 五、制定薪酬策略 (一) 制定薪酬策略需考虑的因素 (二) 薪酬结构策略 (三) 薪酬水平策略 (四) 薪酬构成策略 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 (一) 如何进行薪酬调查 (二) 市场薪酬线及薪酬水平设计 二、薪酬政策线和薪酬结构设计 (一) 如何制定薪酬政策线 (二) 如何设计薪酬结构 三、某工程公司薪酬设计案例 (一) 薪酬职等划分 (二) 薪酬等级表设计 (三) 岗位工资基准等级设计 (四) 岗位工资如何定级 四、其他薪酬设计案例 (一) 某集团公司案例 (二) 某大型研究院案例 (三) 其他形式工资等级表 五、薪酬制度案例——薪酬结构及薪酬水平 (一) 薪酬结构 (二) 岗位工资等级 第四章 薪酬构成设计 一、岗位绩效工资制 (一) 岗位绩效工资制的工资构成 (二) 固定工资设计 (三) 绩效工资设计 (四) 风险工资设计 二、其他常用工资制度设计 (一) 年薪制设计 (二) 计时工资制设计 (三) 计件工资制设计 (四) 提成工资制设计 (五) 特区工资制设计 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 (一) 岗位绩效工资制 (二) 计件工资制 (三) 提成工资制 (四) 工资特区制度 (五) 补贴 (六) 试用期薪酬 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 (一) 人工成本 (二) 人工成本分析 (三) 薪酬预算 (四) 薪酬总额确定 二、薪酬支付及成本监控 (一) 薪酬计算支付 (二) 薪酬成本控制 (三) 薪酬支付案例 三、薪酬调整 (一) 薪酬水平调整 (二) 薪酬结构调整 (三) 薪酬构成调整 (四) 薪酬调整注意事项 四、薪酬制度案例——薪酬调整、计算与支付 (一) 薪酬调整 (二) 薪酬的计算、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 (一) 岗位体系的含义 (二) 工作分析的含义 二、岗位评价方法 (一) 岗位评价的含义 (二) 排序法岗位评价 (三) 分类法岗位评价 (四) 因素比较法岗位评价 (五) 28因素法岗位评价 三、岗位评价案例 (一) 28因素法岗位评价方案 (二) 排序法岗位评价方案 (三) 岗位评价准备 (四) 岗位评价过程及结果 第七章 企业绩效管理剖析 第八章 绩效管理体系设计 第九章 绩效管理有关工具模型 第十章 如何设计绩效考核体系 第十一章 如何设计关键业绩指标 第十二章 绩效考核案例资料

<<薪酬设计与绩效考核全案>>

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>>

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>