

<<整体薪酬手册>>

图书基本信息

书名：<<整体薪酬手册>>

13位ISBN编号：9787516402351

10位ISBN编号：7516402354

出版时间：2012-12

出版时间：美国薪酬协会 企业管理出版社 (2012-12出版)

作者：美国薪酬协会

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>

## <<整体薪酬手册>>

### 内容概要

《整体薪酬手册:人力资源专家的综合指引》涵盖内容如下：为什么整体薪酬更加有效；整体薪酬方案出现问题的常见解决路径；整体报酬的沟通；设定报酬的竞争性水平；开发整体薪酬方案的内容；设计和执行整体薪酬方案；开发薪酬理念和薪酬包；其他更多的相关内容。

## &lt;&lt;整体薪酬手册&gt;&gt;

## 书籍目录

第1章 整体薪酬：员工在雇用关系中认为所有重要的东西 拓宽整体薪酬的内涵 美国薪酬协会整体薪酬模型的演进 探索整体薪酬的关键领域 薪酬 福利 工作—生活 绩效和认可 发展和职业机会 第2章 整体薪酬方法为何有效 整体薪酬五大优势 第3章 整体薪酬战略开发 整体薪酬的蓝图 整体薪酬战略的五种常见误区 将整体薪酬战略理念具体化 整体薪酬战略需要解决的问题 财务影响 第4章 整体薪酬计划设计 第1步：分析和评估 为什么需要进行评估 如何进行评估 评估中应该注意哪些问题 第2步：设计 明确公司的使命和愿景 明确业务战略 明确企业的人力资源哲学和战略 确定整体薪酬哲学的表述方式 确定整体薪酬战略 第3步：开发 薪酬计划的目标 资格 测量的基准 资金 现值（present value）的概念 薪酬要素和结构的选择 创建报酬组合 全球视角 行动路线图 / 时间表 第4步：执行 获得高级管理层的批准 组成执行团队 第5步：沟通 建立相互信任的关系 了解事实 透明且清晰的沟通 诚实：最好的策略 听众 管理层 一线管理者 雇员 外部听众 关键信息（key messages） 信息传播媒介 预算 时间表 反馈 如何沟通坏消息 第6步：重新评估和修订 重新评估的流程 评估指标 定量评估 定性评估 评估的结果 第5章 整体薪酬的沟通 有吸引力的沟通方式 沟通的力量 最高管理层的支持 财务影响 沟通的基础 沟通模型 沟通的流程 第1步：分析现状 第2步：确定目标 第3步：受众分析 第4步：确定关键信息 第5步：选择沟通渠道 第6步：发起沟通行动 第7步：推进沟通行动 第8步：评估沟通行动 交流整体薪酬项目收益 薪酬 福利 工作—生活平衡 绩效和认可 员工发展和职业机会 特殊情况 与不同层级的员工沟通 兼并与收购 在工会环境中进行沟通 轮休、非现场和远程办公的员工 全球化背景下的沟通 媒介选择 品牌化 雇主品牌 案例：南方公司 整体薪酬品牌化 媒体选择 书面交流 基于科技的沟通 内容 资源和优先级别 使用者反馈 增加信息 “三次点击”原则 图片 口头沟通 视听沟通 推行 规划 项目管理 项目计划 过程管理 预介绍沟通活动 项目展示过程中的沟通 收集和回应员工的反馈 评价 与内部沟通部门合作 与外部专家合作 评估投资回报 明确评估方法 跟踪数据 成本节约 重要成果 ..... 第6章 薪酬基本原理 第7章 市场定价 第8章 薪酬调查概述 第9章 工作分析、职位说明书和职位评估 第10章 基本工资结构 第11章 销售薪酬的基本原理 第12章 高管薪酬概述 第13章 薪酬与绩效挂钩 第14章 现金奖励计划和认可方案 第15章 基于股权的激励 第16章 员工福利概述 第17章 战略性福利规划 第18章 实施弹性福利 第19章 工作—生活有效性 第20章 亲属关怀 第21章 组织文化

## 章节摘录

版权页：插图：综合弹性福利计划 在所有福利中最复杂的是那些很少用到的综合弹性福利计划，它既包括广泛的传统人寿、失能和健康福利的选择项目，也包括假期和401（K）计划等潜在的选择。简单选择计划与综合福利计划之间的分界线非常难以界定。

然而，综合弹性福利计划倾向于以不同的方式解决雇员的成本问题。

这些计划的典型特征是，使用那些雇主更加能够控制的“弹性美元”或者“弹性信用”，以固定缴费的方式来确定雇主成本。

不管雇员是否选择购买福利，这些“弹性美元”都代表雇主对福利计划的缴费，而不是将雇主对福利计划的补贴隐藏起来。

在这个过程中，雇员在福利选择中需要支付的费用通常都是每项福利的全部成本，但是可以使用“弹性信用”来抵消这些成本。

执行综合弹性福利计划需要考虑的因素与简单选择计划一样。

但是，根据定义可知它对于沟通、注册、支付、管理和会计等因素的要求往往更急需、更复杂。

弹性福利计划设计 所有的弹性福利计划在设计过程中都会涉及四个关键领域：资格范围；注册选择；家庭和雇用地位的变化；雇员的具体等级。

资格范围 大多数雇主对不同的福利项目的资格范围的规定是不同的。

在一些情况下，保险项目立即有效，但在其他情形中，就可能存在30天、60天或者90天的等待期。

为了使管理和沟通更加简单，很多雇主都尽可能在福利的资格范围规定上保持一致。

但是，尽管主观上期望实现这一目标，像长期失能（LTD）这样的福利项目通常都需要3~12个月的等待时间。

通常而言，有三种方法来解决弹性福利计划中资格日期多样化的问题。

令在注册过程中，需要员工对他们所有的保险项目做出选择，尽管有时一些特定的项目（诸如长期失能福利LTD）不一定能够选择；当雇员获得相应资格的时候，允许雇员注册该福利；周期性安排“临时”注册时间，比如，允许在年中时存在福利注册“窗口期”，使当时获得资格条件的员工能够注册。

第二种方法要求更多的日常管理，因为雇员可能会在整个年度中进行注册，尽管精细化的技术和管理系统使这项工作的负担比过去要低很多。

更为常见的是第一种方法和第三种方法的混合使用。

第三种方法可能会专门的应用于诸如LTD或者401（K）等福利计划，而第一种方法可能会应用于其他所有的福利。

1.临时核心计划 在特定的环境下，在弹性福利计划的实施过程中，雇主会要求经过30天、60天或者90天的等待时间才能够使福利计划生效。

这时，员工会获得一个临时性的、已生效的“核心计划”以提供“安全网”覆盖水平。

这些可能包括一个恰当的人寿保险、失能保险，或者医疗福利，这些福利需要相当高的抵扣额或者较低的福利计划最大额。

在最近这些年，这种方法已经逐渐不再受人喜欢。

临时核心计划的缺点就是关系到额外的沟通、计划文件以及一系列额外的福利管理的时间和花销。

## <<整体薪酬手册>>

### 编辑推荐

《整体薪酬手册:人力资源专家的综合指引》是由权威的薪酬管理研究和服务机构——美国薪酬协会出版的专业著作。

对于必须面对吸纳、激励和保留优秀员工问题的人力资源专业人员而言,《整体薪酬手册:人力资源专家的综合指引》为您提供终极指引。

对于专业人员而言,《整体薪酬手册:人力资源专家的综合指引》提供了足够的技术工具;对于高层管理者而言,《整体薪酬手册:人力资源专家的综合指引》提供了宽广的视角。

《整体薪酬手册:人力资源专家的综合指引》适合作为人力资源高级管理者和专业人员的案头书。

《整体薪酬手册:人力资源专家的综合指引》是理解整体薪酬理念,设计整体薪酬举措和推动组织成功的得力助手。

<<整体薪酬手册>>

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>