

<<薪酬福利管理>>

图书基本信息

书名：<<薪酬福利管理>>

13位ISBN编号：9787535743480

10位ISBN编号：753574348X

出版时间：2005-8

出版时间：湖南科学技术出版社

作者：周文黄宝明方浩帆

页数：368

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>

<<薪酬福利管理>>

内容概要

不论是人力资源部的经理还是员工，大家都会遇到这样的问题：并不会因为公司每年定期增加工资或福利，就能更好地凝聚员工。

在人力资源开发和管理中，薪酬福利管理是一项重要的内容。

薪酬制度是否科学合理，给予员工的福利是否让员工满意，不仅关系到员工个人的切身利益，也将直接影响到企业的人力资源效率和劳动生产率，从而进一步影响到企业战略目标的实现。

因此，几乎所有的企业都十分关注薪酬与福利体系的设计。

尽管如此，可我们仍然听到许多关于薪酬福利方面的抱怨，而员工对于薪酬福利的满意度也未达到企业期望的水平。

在本书中，我们从专业咨询顾问的角度，将首先从薪酬制度的员工激励理论部分开始入手，逐步探讨薪酬制度的设计、薪酬的管理、劳资关系管理以及福利管理等方面的内容，并结合我们在管理咨询、实际操作中的案例，深入探讨薪酬福利的本质，以期望能给我们的人力资源管理者提供新的思路 and 解决薪酬困扰的途径。

作者简介

周文，MBA，管理学博士研究生，国际管理咨询协会注册咨询师，ACCA注册会计师。曾任中国台湾地区生产力研究中心研究员，现任AMC安盛管理首席顾问、中国工业经济联合会培训委员会委员、上海百货理事会常务理事、英国国际管理协会(IMCA)中国管理中心湖南地区首席代表、国际职业经理俱乐部主任。著有《实战派营销人》、《现代连锁超市经营管理实务》、《连锁超市经营管理师操作实务手册》系列专著。

黄宝明，经济师，国家注册人力资源管理师，AMC安盛管理人力资源管理顾问。现任某大型商业银行人力资源管理经理，是多家职业培训学校的兼职教师，拥有丰富的合资及外资企业人力资源管理经验，精通人力资源管理知识，管理技术运作熟练。

方浩帆，企业管理研究生，AMC安盛管理高级咨询顾问，主要研究方向为人力资源管理和营销管理。

曾担任某著名家电集团华中营销中心市场部经理。

为安塑股份有限公司、亚华乳业有限公司、湖南迅达集团有限公司、湖南心连心实业有限公司、湖南亚大新材料科技股份有限公司等十几家知名企业提供过人力资源管理咨询或管理培训服务。

书籍目录

第1章 动机与激励第1节 动机理论 1一、动机的含义 1二、动机的来源 2三、动机的形成 3四、动机的特点 3五、动机的功能 4第2节 激励 4一、激励的内涵 4二、激励的过程 5三、激励的原则 6第2章 激励理论 8第1节 早期的激励理论 8一、需要层次理论 8二、X理论和Y理论 10三、双因素理论(激励-保健理论) 11第2节 当代激励理论 13一、三种需要理论 13二、强化理论 16三、公平理论 18四、期望理论 20第3节 激励与文化 22一、激励理论的文化局限性 22二、IBM的薪酬文化 23第4节 激励与薪酬 29一、员工个人激励与薪酬 29二、员工集体激励与薪酬 30三、薪酬激励的艺术 31四、如何让员工有满意的薪酬 33第3章 从理论到实践：如何激励员工第1节 世界名企的激励机制 35一、美国联合航空公司的员工持股计划 35二、沃尔玛的“员工是合伙人”的口号 36三、丰田公司的申报制度和建议制度 36四、通用电气公司的“考核+奖金” 37五、摩托罗拉的人格激励 37第2节 激励的真相及常用的激励方法 38一、激励的真相 38二、常用的员工激励方法 41第4章 薪酬概述 46第1节 薪酬 40一、薪酬的含义 46二、薪酬的本质 47三、企业薪酬类型 48四、薪酬体系的功能 52第2节 几种常见的薪酬制度 54一、计件工资制 54二、技术等级工资制 55三、岗位或职务等级工资制 56四、结构工资制 57五、薪点工资制 57第3节 影响薪酬体系的因素 58一、影响企业薪酬的外部因素 58二、影响企业薪酬的内部因素 59三、公平理论对薪酬的影响 60第5章 岗位评价 62第1节 岗位评价概述 62一、岗位评价的含义及其假设 62二、岗位评价的目的和原则 64三、薪酬等级 65四、岗位评价与薪酬等级的关系 66第2节 岗位评价方法 67一、岗位排列法 67二、岗位分类法 68三、配对比较法 69四、要素比较法 69五、要素计点法 75六、海氏工作评价系统 77七、主要的岗位评价方法的比较 79第3节 岗位评价的工作程序 81一、收集与岗位评价有关的信息的工作程序 81二、岗位评价的工作程序 83第4节 企业岗位评价实例 84一、国有企业如何进行岗位评价 84二、中小企业如何进行岗位评价 86第6章 薪酬调查 89第1节 薪酬调查概述 89一、薪酬调查的目的 89二、薪酬调查的类型及其利弊 90三、薪酬调查的方法 92四、薪酬调查的指导原则 93第2节 薪酬调查的程序 93一、薪酬市场调查的工作程序 94二、薪酬满意度调查的工作程序 99第3节 薪酬调查的利用及需要注意的问题 100一、如何利用薪酬调查 100二、薪酬调查需要注意的问题 101第7章 薪酬设计 105第1节 薪酬设计的理念、原则、目的与作用 105一、薪酬设计的理念 105二、薪酬设计的原则 106三、薪酬设计的内容 110四、薪酬设计的作用 111第2节 薪酬的设计 113一、薪酬的设计步骤 113二、薪酬的调整 119三、动态薪酬 120第3节 薪酬设计的技术环节 121一、薪酬分级 121二、薪酬级差(百分比)的确定 124三、薪酬浮动幅度 125四、关于权重、赋分、计分 125五、学历津贴的管理 128第4节 薪酬体系的诊断和评价 131一、解决薪酬给付不公平 131二、薪酬体系的评价标准 133附录 薪酬机制，不能不解的危机 135第8章 薪酬设计实务 140第1节 普通管理人员的薪酬设计 140一、结构工资制的基本框架 140二、岗位等级设计 141三、绩效工资的设计 142第2节 业务人员及其他人员的薪酬设计 144一、业务(销售)人员的薪酬设计 144二、其他人员的薪酬 145三、职务消费货币化 145四、目标工资制的设计 149第3节 团队薪酬设计 152一、团队的薪酬机制 152二、团队薪酬的设计 153第4节 非常时期的薪酬设计 155一、加薪 155二、人员膨胀时期的薪酬设计 158三、减薪 158附录 薪酬设计案例 160第9章 高级雇员的薪酬设计 164第1节 高级雇员的薪酬设计概述 164一、高级雇员及其特 164二、高级雇员薪酬确定的理论基础及其原则 165三、高级雇员薪酬组合形式及其激励效果 166第2节 年薪制度 169一、年薪制的五种模式 169二、年薪制中的若干问题 172第3节 管理者激励若干实务研究 173一、管理者的特殊性 173二、设计合理的薪酬制度 174三、由谁来设计薪酬制度 174四、目前我国企业高级雇员薪酬激励的一些弊端 175五、由谁来对管理者进行最终的评价 176附录 关于股权：安然事件的启， 177第10章 薪酬管理 181第1节 薪酬管理的发展脉络 181一、传统薪酬管理的变迁 182二、现代薪酬管理的新发展 185三、企业薪酬管理发展脉络分析 187第2节 薪酬管理的内容、目的和原则 187一、薪酬管理的主要内容 187二、薪酬管理的目的 190三、薪酬管理的原则及其制定程序 190四、薪酬管理的格雷欣法则 193第3节 全面薪酬管理模式 196一、我国劳动力的变化 197二、全面薪酬管理系统设计 198第4节 薪酬管理外包、创新以及发展趋势 200一、薪

<<薪酬福利管理>>

酬外包管理 200二、薪酬管理创新 201三、薪酬管理的发展趋势 205第11章 薪酬制度 210第1节
 薪酬制度的制定 210一、单项薪酬制度制定的程序 210二、企业常用薪酬制度的制定程序 211
 第2节 薪酬制度的谬误与改革 212一、避免薪酬制度的两大谬误 212二、薪酬制度改革的机遇与挑战
 213附录1 ABC公司中高层管理人员薪酬管理制度 215附录2 KL公司营销系统薪酬管理制度 224
 附录3 AAA公司等级薪酬管理制度 233附录4 某股份有限公司(上市公司)薪酬管理制度 242附录5
 薪资制度咨询解决方案 251附录6 某酒店的薪资制度 256第12章 薪酬管理实务 261第1节 薪酬
 实施技巧 261一、新进员工的薪酬实施技巧 261二、奖金发放的艺术 264三、年终奖金的发放
 267四、著名企业的薪酬支付艺术 269第2节 薪酬调整的技巧 270一、工资奖金调整方案测算的
 具体步骤 271二、调整薪酬时应注意与员工的沟通 272第3节 薪酬制度实施实务 272一、技能工
 资的实施技巧 272二、平衡各个部门员工的绩效工资 274第4节 人力资源部门薪酬作业流程 275
 一、出勤资料作业 275二、薪资计算作业 276三、薪资数据核准流程 276四、薪资给付作业 276
 五、薪资作业错误更正 277第5节 员工薪酬统计 277一、工资统计 277二、工资效益统计方法
 279三、所得税的计算和统计 279附录1 某公司员工提薪规定 281附录2 古井公司薪酬制度改革方
 案 285第13章 劳资关系管理 288第1节 劳资关系 288一、劳资关系的含义 288二、影响劳资
 关系的因素 290第2节 劳资管理 291一、我国劳资管理的现状 291二、劳资管理的基本思路 292
 三、劳资管理的主要内容 292四、劳资管理的手段 293第3节 劳资争议及其解决 294一、劳资争
 议的含义 294二、劳资争议的解决 296三、劳资合作 298第14章 福利管理 302第1节 福利 302
 一、福利的含义 302二、福利的重要性 303三、福利的类型 304四、影响福利的因素 307第2节
 福利管理 308一、福利管理的主要内容 308二、福利管理的原则 310三、福利制度 311四、企业
 福利总额预算计划的编制 313五、灵活福利计划 314六、福利管理创新 316附录A 公司员工储蓄
 及退休福利基金计划 318第15章 社会保险和住房公积金 323第1节 社会保险 323一、各类社会
 保险 323二、社会保险的缴费程序 326第2节 住房公积金 327一、住房公积金的有关制度规定
 327二、员工住房公积金的缴费 328三、住房公积金的列支 329四、住房公积金的提取 329第3节
 企业补充养老保险和补充医疗保险的设计 329一、补充养老保险的设计程序 329二、补充医疗保
 险的设计程序 330附录 某企业补充医疗保险办法 331附录国家有关薪酬的法律法规 333参考文
 献 361后 记 365

<<薪酬福利管理>>

章节摘录

一、动机的含义 让我们先来看一个小故事： 1999年薛军辞职后开办了中和会计师事务所，他打算利用自己在会计业务上的专长和资源来打开局面，当然他还有自己长远的梦想。到2003年，薛军的公司已经拥有了16名员工，年利润也相当可观。

随着业务逐步走上正轨，薛军决定要让员工一起分享事务所的成功。

于是他宣布在接下来的3个月中，中和会计师事务所的星期五也成为休息日。

这样一来，所有的员工每周将有3天的休息时间而他们的薪水却没有减少。

可是在这个3天周末的计划实施一个月后，一位薛军最得力的助手却向他坦白说，他宁愿得到更多的薪水而不是那额外的一天休息，而且其他同事也有和他同样的想法。

这让薛军很惊讶。

他的员工大多数都很年轻，大多是刚从学校毕业的大学生，年富力强，而年均收入已经为10万元，这已经超出同行员工的20%以上。

对于薛军来说，如果年收入达到10万元，再让他在钱和休息之间选择的话，他毫无疑问会选择后者，而他以为他的员工也是如此。

不过薛军十分开明，在早晨的办公例会上，他召集了所有的员工，问：“你们是希望得到每周4天的工作制呢，还是希望拿到更多的奖金？”

有多少人赞成继续实行4天工作制？”

“4只手举了起来。

“多少人愿意得到更多的奖金？”

“另外的12只手举了起来。

显然，薛军并不了解这些刚毕业的大学生目前最迫切需要的是什么。

这件事使薛军明白了该如何奖励他的员工，并且，薛军的例子还可以推广给其他的管理者们。

成功的管理者应该知道哪些激励会起作用，哪些激励对员工的影响微乎其微甚至完全不起作用。如果管理者希望自己的员工付出最大的工作努力，就应深入了解员工在某一段时间内的需要，调整自己的激励策略，以满足员工的需求和愿望。

谈到需求和愿望，我们会很自然地把目光聚焦于动机。

在实践中我们有不少管理者常断言：某某员工没有动机，无法被激励。

显然这个观点是错误的。

从心理学的角度看，人无论采取什么行为，都是受动机支配的。

一般而言，动机指的是愿意为达到某一目标而付出努力；对于组织而言，则指为达到组织既定的目标而付出努力。

一个人愿不愿意从事某项工作，工作积极性高还是低，完全取决于他是否具有进行这项工作的动机及动机的强弱。

动机强弱的不同会直接影响一个人工作的积极性以及努力程度，从而会影响到组织的经济绩效。

同时我们还发现，动机是个人与环境相互作用的结果，动机不是一成不变的。

动机随环境条件、时间以及个人心情的变化而变化。

所以，在现实生活中，我们常常可以看到具有同样工作能力的人其工作效率却差异很大，有时甚至是工作能力弱的人反而比工作能力强的人有更好的业绩，而且这种情况还很常见。

那么，究竟什么是动机呢？

所谓动机，是个体试图通过某种行为满足其需要的直接动力，它是一个人产生某种行为的直接原因。

了解员工T的行为动机，对于管理者调动员工T的积极性是大有益处的。

P1-2

编辑推荐

本书是《安盛人力资源管理师操作实务手册》丛书之一。
该丛书的大部分资料来源于已成功辅导多家企业人力资源管理的AMC安盛管理资料库，结合中外知名企业的案例，全面讲解并示范了人力资源战略规划的具体方法和步骤、战略规划执行中所涉及的组织及岗位规划、战略性绩效管理模式的战略性薪酬改革，并说明了如何通过有效的规划为骨干人员的职业生涯发展创建良好的通道与现实的成长空间，有效提升人力资源管理者的执行力水平。

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>