

走出薪酬管理误区



[走出薪酬管理误区 下载链接1](#)

著者:全怀周

出版者:企业管理出版社

出版时间:2013-12-1

装帧:平装

isbn:9787516405215

怀周编著的《走出薪酬管理误区（中国企业薪酬激励系统化解决之道）》从经营的视角，站在企业的角度去思考薪酬，为企业薪酬管理提供了一整套的系统化的解决方法，同时提供了专业的分析方法和工具，不论是对于企业经营者，还是人力资源专业从业者都有非常现实的指导意义。

全书由真实的企业咨询的薪酬问题引导。帮助企业正视和思考薪酬管理中存在的误区和问题：
误区1：薪酬未能支撑战略
误区2：头痛医头，脚痛医脚，缺乏系统性思考
误区3：片面理解同岗同酬
误区4：误认为难以客观公平评价
误区5：误认为高薪就是高激励
误区6：缺乏员工个体薪酬确定依据

误区7：薪酬体系缺乏后期运行维护与调整 误区8：长期激励无法产生长期效用
《走出薪酬管理误区（中国企业薪酬激励系统化解决之道）》中作者根据多年的咨询经验，针对这八个常见误区，分别给出针对性的分析和解决方法，构建了一套系统化的薪酬体系解决方案，让薪酬管理成为真正连接企业和员工的核心纽带。

作者介绍:

目录: 第1章 误区一：薪酬未能支撑战略——战略性薪酬管理

案例：A企业战略调整引发的薪酬变革

第1节 战略薪酬服从于企业战略

第2节 战略薪酬的“DPIM功能四定位”

第3节 薪酬策略，战略的落脚点

第4节 薪酬策略关注点：给谁付薪，付多少薪

第5节 解决之术：战略薪酬设计四步法

第2章 误区二：头痛医头，脚痛医脚，缺乏系统性思考——系统化薪酬体系构建

案例：B企业对“高薪策略”所产生的困惑

第1节 薪酬体系评价三原则

第2节 薪酬管理系统化五要素

第3节 解决之术：薪酬体系分析“二分法”

第3章 误区三：片面理解“同岗同酬”——薪酬标准设计

案例：C企业的“同岗同酬”政策

第1节 同酬，指薪酬标准区间相同

第2节 薪酬标准的两个基础：组织基础和员工基础

第3节 薪酬标准设计影响三要素

第4节 解决之术：薪酬标准设计“4—3”法

第4章 误区四：误认为“难以客观公平评价”——岗位与能力价值评估体系

案例：M企业面临的“公平性”困惑

第1节 “公平”问题是“比较”问题

第2节 “公平性”分析：Value—Fair模型

第3节 岗位价值评估IO模型

第4节 能力四维评价模型

第5节 绩效目标与结果：薪酬体系运转的驱动力

第6节 解决之术：岗位价值评估工具设计“五步法”

第5章 误区五：误认为“高薪就是高激励”——合理的薪酬结构与薪酬分配方式

案例：H企业复杂的薪酬结构

第1节 高薪不等于高激励

第2节 薪酬结构的三种类型

第3节 薪酬结构的“3S”设计模型

第4节 三种典型的薪酬分配模式

第5节 解决之术：薪酬结构“3S”模型设计四步法

第6章 误区六：缺乏员工个体薪酬确定依据——员工个人定薪标准

案例：W企业面临对员工待遇评价标准的困惑

第1节 员工定薪三要素：岗位、能力、业绩

第2节 员工定薪的三种模式

第3节 解决之术：员工定薪三步法

第7章 误区七：薪酬体系缺乏后期运行维护——薪酬动态调整方式

案例：Y企业面临的薪酬调整需求

第1节 薪酬调整的两种类型：总体调整与个体调整/188

第2节 解决之术：薪酬调整三步法/192

第8章 误区八：长期激励无法产生长期效用——长期激励机制设计

案例：Z企业视长期激励为“最后一根救命稻草”/199

第1节 长效激励机制实施的阶段适用性/199

第2节长效激励机制设计四步法/202
第3节解决之术：实施案例/209
· · · · · (收起)

[走出薪酬管理误区_下载链接1](#)

标签

薪酬管理

人力资源

企业管理

Kindle

HRM

薪酬

管理

当当

评论

说得比较浅，也没有细化的解决方案建议；两星半

作者的确点出了一些企业薪酬管理的常见问题，但是给出的答案却欲说还休，我宁愿相信大概作者是迫于时间压力而无法展开。作者关于薪资级差和评价点数的计算方面用了一些复杂的计算公式，占据了一些篇幅。

打卡

一篇薪酬管理的论文…题目太大，并不能涵盖大多数情况，如果在我们学校，肯定毕不了业。例子大多数是大而强的企业，不具有普遍性，也可能是时代发展日新月异，写作时间距现在有好几年了，有些不契合
但还是能给人以启发的，一些实例及解决方案给的很具体，可以作为参考工具
这篇论文给我个人的感受就是，越看越想离职。虽然我已经申请了，老板也把我劝下来了。但还是觉得，既没有发挥空间，也看不到希望。毕竟老板的风格就是企业的文化，而我感到很失望

因为写方案，找到了这本书，反反复复看了几遍，应该说实操层面说得还是比较充分的，提供了很好的落地建议

@2019-07-17 22:01:03

关于薪酬的现象确实描述到位，但给出的解决方案太空泛、太理论，对薪酬工作实际指导意义不强。适合对薪酬比较有较深层次认识的人看，可以系统地了解地薪酬全貌，如果想学习如何设计薪酬制度、指导薪酬实操，还是选别的合适些。

一般，指出了一些误区，有些问题引起思考，没有解决的办法

[走出薪酬管理误区 下载链接1](#)

书评

[走出薪酬管理误区 下载链接1](#)