

薪酬激励新实战：突破人效困境



[薪酬激励新实战：突破人效困境 下载链接1](#)

著者:孙晓平

出版者:机械工业出版社

出版时间:2019-4

装帧:

isbn:9787111623861

新形势下，企业粗放式的外生式增长必须转向精益化的内生式增长，人力资本的重要性也愈加显现，这让薪酬激励的复杂性问题更加突出。

《薪酬激励新实战》提出了薪酬激励体系设计的整体思考框架和方法论，针对六大薪酬激励痛点，并结合实际案例充分解读各种方法及适用场景，让读者在书中六维动态薪酬激励模型框架和方法流程的指导下，可以结合企业实际战略及业务场景，定制合理有效的解决方案。

本书的原创模型和框架，沉淀于咨询实战、锤炼于培训分享，力图助力专业实操。阅读

本书，您将获得：

系统性的流程，而非碎片化的知识

丰富的实战，而不仅仅是理论

严谨的思考模型，而不仅仅是个体案例

咨询顾问的思维框架与工具方法

作者介绍:

孙晓平

诚合益咨询创始合伙人，资深咨询顾问，河海大学MBA兼职讲师，著有《薪酬激励新实战》，译有《人力资源转型》。

南京大学管理学本科及硕士，“布道管理学堂”特聘讲师，曾任职于某民营500强集团十余年专注薪酬、绩效、股权、人才盘点等人力资源咨询与研究，成功实施近百个人力资源咨询项目，发表人力资源专业文章数十篇，“六维动态薪酬激励模型”原创者。

季阳

诚合益咨询创始合伙人，高级咨询顾问，多家企业常年咨询顾问，《薪酬激励新实战》作者。

六年专注薪酬、绩效、股权激励等人力资源咨询与研究，成功实施五十余个薪酬激励体系设计咨询项目，电商行业资深咨询顾问。

目录: 目录

赞誉

推荐序一

推荐序二

前言

致谢

第一章 为什么薪酬激励失败了 | 1

引子一：英国移民的激励变革 | 1

引子二：T商业地产公司的激励变革 | 3

第一节 激励就是价值的评价与分配 | 4

第二节 薪酬激励的六大痛点 | 7

第三节 六维动态薪酬激励模型 | 11

第四节 动态调整与合理差异 | 12

第五节 海底捞与NBA的六维动态激励 | 17

第六节 原创模型中数字“3”和“6” | 20

第二章 望闻问切：薪酬激励全面诊断 | 22

核心模型：六维薪酬诊断模型 | 22

第一节 找尺子：岗位价值评估方法 | 24

第二节 定薪级：岗位价值评估成果 | 46

第三节 断合理：内部公平性分析 | 52

第四节 比高低：外部竞争性分析 | 59

第五节 薪酬体系诊断案例及补充说明 | 66

第三章 顶层设计：基于战略的薪酬策略定位	75
核心模型：薪酬策略定位模型	78
第一节 识方向：付薪目的与要素选择	83
第二节 定水平：薪酬水平策略分析	88
第三节 定结构：薪酬结构策略分析	98
第四节 定奖金：绩效奖金策略分析	105
第五节 选策略：薪酬策略选择逻辑	111
第四章 框架构建：合理有效的薪酬体系设计	124
核心模型：薪酬体系设计三要素	124
第一节 明概念：宽带薪酬体系	124
第二节 定数字：宽带薪酬体系设计	128
第三节 解疑惑：薪酬体系设计中的常见问题	140
第五章 激活动力：差异化激励的绩效奖金策略	145
核心模型：绩效奖金策略选择模型	146
第一节 强刺激：个人提成制方案设计三步曲	147
第二节 重协作：团队分享制方案设计三步曲	167
第三节 破温床：目标奖金制与强制分布	180
第四节 定机制：绩效奖金策略思考选择路径	190
第六章 动静结合：公平定薪与动态调薪	196
核心模型：动态定薪与调薪模型	196
第一节 定薪档：作为标尺的人岗匹配	201
第二节 测总额：新体系下的人员定薪测算	219
第三节 活调薪：成长视角的动态调薪机制	231
第七章 清晰透明：导向明确的薪酬政策	246
核心模型：激励期望模型	246
第一节 看得清：政策透明、薪酬保密	248
第二节 算得出：校准认知、动态调整	255
第三节 拿得到：谨慎承诺、艺术沟通	258
第八章 薪酬激励体系变革的操作指南	259
核心模型：薪酬激励体系设计六步法	259
第一节 降薪的薪酬变革项目	261
第二节 固定变浮动的薪酬变革项目	264
第九章 薪酬激励中的常见难点探析	267
第一节 “人”与“机制”的“先”与“后”	267
第二节 先分后干还是先干后分	269
第三节 CEO视角下的人力资本效能管理	273
第四节 HR和管理者在“定薪调薪”中的角色	276
第五节 新老员工薪资不平衡	278
第六节 目标值设定偏差如何调整	280
第七节 肥瘦业务提成激励的不公平	282
第八节 如何激励与约束“空降兵”	284
第九节 如何激发业务团队从“老客户维护”转向“新客户拓展”	289
第十节 如何建立激励机制促进老带新	292
第十章 互联网时代下的薪酬激励趋势	298
趋势一：从提升员工“满意度”转向激发员工“敬业度”	299
趋势二：从“岗位”管理转向“任务”和“人才”的管理	301
趋势三：“团队分享制”的绩效奖金策略将成为激励趋势	304
趋势四：绩效设计的视角从压榨考核转向激发激励	310
趋势五：“股权激励”和“事业合伙人”将成为核心人才的激励主旋律	312
趋势六：新生代员工激励不再只是“钱”，需要全面激励体系	319
· · · · · (收起)	

标签

薪酬管理

人力资源管理

企业管理

绩效管理

HRM

评论

理论结合实操还挺好，就是看一遍不够的，还得再看一遍

对熟悉薪酬体系很有帮助

有干货

一本关于薪酬激励实战的书，写得还是不错的。

写得真是好

很有用的书，全是实操案例，一定要多读几遍

看了一遍，具有实操性，实操例子再多一点就更好了。决定再看一遍再来写感想。

[薪酬激励新实战：突破人效困境_下载链接1](#)

书评

[薪酬激励新实战：突破人效困境_下载链接1](#)