

《35家跨国公司的薪酬政策》

图书基本信息

书名：《35家跨国公司的薪酬政策》

13位ISBN编号：9787502357580

10位ISBN编号：7502357580

出版时间：2007-10

出版社：科技文献

作者：后东升

页数：279

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu000.com

《35家跨国公司的薪酬政策》

内容概要

35家跨国公司的薪酬政策，ISBN：9787502357580，作者：后东升

《35家跨国公司的薪酬政策》

书籍目录

1 微软：高薪就为留人2 壳牌：恩将“酬”报3 通用电气：心“薪”相应4 通用汽车：用“薪”去打动员工5 希尔顿：精细打造薪酬杠杆6 摩托罗拉：适应变革的薪酬7 大众：动态薪酬艺术8 思科：“三轮”式薪酬构架9 希捷：系统化薪酬10 朗讯：将“薪”比心11 宝洁：薪酬福利，留住优秀员工12 辉瑞：管理层薪酬体系13 AT&T：养老金管理现金结余方法14 诺基亚：完美的薪酬体系15 安利：营业代表薪酬及奖励制度16 松下：改革，从工资开始17 星巴克：全面薪酬体系18 费雪尔斯：科学有效的薪酬机制19 鼓姆勒·克莱斯勒：合并后的薪酬设计20 麦当劳：优化的员工薪酬21 福特：确定管理层的薪酬22 柯达：高薪回报优秀员工23 IBM：高效薪酬文化的“揭秘”24 东芝：反思团队的薪酬机制25 花旗：全球薪酬的中国落差26 达尔玛：整体的薪酬构架27 英特尔：不断创新的薪酬管理28 家乐福：井然有序的薪酬路29 现代汽车：针对性的短期薪酬激励30 AOL广时代华纳：有线电视行业的薪酬策略31 爱普生：多劳多得与信息化管理32 贝塔斯曼：建立有竞争力的薪酬体系33 杜邦：我们一直优待每一位员工34 佳能：多元化国际企业的终身雇佣制35 伊莱克斯：薪酬报告产生的效果

《35家跨国公司的薪酬政策》

章节摘录

1 微软：高薪就为留人 微软公司是世界个人和商用计算机软件行业的领袖。微软公司为用户提供范围广泛的产品和服务，并通过优秀的软件予人们在任何时间、任何地点、通过任何设备进行沟通的能力。 微软于1975年4月4日由威廉.H.盖茨和保罗·艾伦合伙成立，并且于1981年6月25日重组为公司。总部位于雷特蒙德，公司目前在60多个国家设有分支办公室，全世界雇员人数接近44000人。2005年，微软在世界500强中排名第130位，营业额达到321.8亿美元。创业期的配股薪酬制度 微软公司对员工的业绩考核采取经理和员工双方沟通的形式。在每财政年度工作伊始，经理会和员工总结上年度的工作得失，指出改进的地方，定出新一年的目标。目标以报表形式列出员工工作职能和工作目的，经双方共同讨论后确定下来，大概过半年时间，经理会拿出这张表来和员工的实际工作对照，作一次年中评价。年底时，经理还会和员工共同进行衡量，最后得出这个员工的工作表现等级，依此来决定员工的年度奖金和配股数量。 这种办法的好处在于，它使得公司的发展目标和员工业务目标结合在一起，也使员工有了努力的方向。另外，员工也可以提出，要实现目标，希望公司给予什么样的发展机会和培训机会。这种形式就不是一个简单的目标制订，而是双向沟通，更好地体现公司尊重员工，发挥员工主动性的一面。 微软公司付给员工的工资不高，但公司有年度奖金和给员工配股。一个员工工作18个月后，可以获得认股权中25%的股票，此后每6个月可以获得其中12.5%的股票，10年内的任何时间兑现全部认购权。每2年还配发新的认购权。员工还可以用不超过10%的工资以8.5折优惠价格购买公司股票。 这种薪酬制度，对员工有长久的吸引力。在微软工作5年以上的员工，很少有离开的。比尔·盖茨是世界首富，这并不在于他的工资，而在于他拥有公司25%的股票。当微软公司股票价格持续上涨时，盖茨的财富就会水涨船高。同样，持有股票的微软员工也就有很多人成为了百万富翁。

《35家跨国公司的薪酬政策》

编辑推荐

薪酬福利是员工和企业共同关注的核心问题，完善灵活的薪酬福利体系关系到企业人才队伍建设的稳定和企业自身的高速发展。薪酬制度的建立既要考虑企业的人力资源成本，又要考虑能最大限度地吸引人才，留住人才，激励人才，使企业具有核心竞争力。《35家跨国公司的薪酬政策》精选了35家跨国大公司的薪酬政策，国内企业可以通过对这些企业成功因素的剖析，设计出适合自己的有效的薪酬政策。

《35家跨国公司的薪酬政策》

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:www.tushu000.com