

<<员工薪酬福利管理>>

图书基本信息

书名：<<员工薪酬福利管理>>

13位ISBN编号：9787121095573

10位ISBN编号：7121095572

出版时间：2009-10

出版时间：电子工业出版社

作者：吴晓姝，杨海 主编

页数：272

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>

<<员工薪酬福利管理>>

前言

本书是零距离上岗?高职高专人力资源管理专业系列规划教材之一,是在第1版的基础上修订而成的。

原教材经过三年多教学实践的检验,得到了使用该教材的高职高专院校的普遍认可,也受到了广大师生的好评。

近年来,随着改革的进一步深化,在一些法律法规废止的同时,许多新的法律法规实施,国家有关机构和部门也进行了重组,这些客观形势的变化迫切要求对本书内容进行修订与更新,以适应当前及今后教学的需要。

为此,我们适时成立了高职高专人力资源管理专业系列规划教材(第2版)编委会,邀请了有关专家、学者和人力资源管理社会培训机构的资深人士,共同研究修订的具体事宜。

大家经过广泛深入的调查研究、反复认真的推敲论证,制定了修订的指导思想、总原则、编写体例、编写格式、具体要求、修订内容、修订方法和注意事项。

此次修订,在保持第1版主体结构不变的前提下,对员工薪酬管理概论、员工薪酬管理的原则和基本程序、员工薪酬制度设计的原则和方法、员工工资制度、员工奖金和津贴、员工福利、员工福利管理、员工薪酬福利统计及计算工具、特殊员工的薪酬福利管理、薪酬福利管理法规等内容,删繁就简、突出重点、弃旧更新、丰富完善。

对章后的复习思考题题型进行了较大的改动,由原来单一的简答题,改为判断题、单选题、多选题、简答题和案例分析题,更符合学生课后复习和巩固的需要。

本书由吴晓姝(辽宁经济职业技术学院)、杨海(沈阳职业技术学院)担任主编,何强(辽宁经济职业技术学院)、戴卫东(沈阳工业大学管理学院)、刘崇林(辽宁大学)担任副主编,梁宝学(沈阳师范大学)担任主审。

写作分工是:吴晓姝(第1章、第4章),杨海(第5章、第10章),何强(第3章、第7章),戴卫东(第8章、第9章),刘崇林(第2章、第6章)。

全书由吴晓姝、杨海统稿。

梁宝学对本书进行了认真仔细的审定,对全书的体系架构和内容调整提出了重要的建议。

本书是集体智慧的结晶,是大家共同的劳动成果。

在此谨对上述全体人员及其付出的辛苦努力表示衷心的感谢!

在本书的修订过程中,我们拜读了国内外许多专家、学者的著作,并借鉴了其中部分内容,在此谨向他(她)们表示深深的感谢和敬意!

受时间和水平所限,书中难免会有错误和纰漏,敬请专家和读者不吝指正。

<<员工薪酬福利管理>>

内容概要

本书在保持第1版主体结构不变的前提下，对员工薪酬管理概论、员工薪酬管理的原则和基本程序、员工薪酬制度设计的原则和方法、员工工资制度、员工奖金和津贴、员工福利、员工福利管理、员工薪酬福利统计及计算工具、特殊员工的薪酬福利管理、薪酬福利管理法规等内容进行修订与完善。章后的复习思考题题型由原来单一的简答题，改为判断题、单选题、多选题、简答题和案例分析题。本书既可作为高职高专院校人力资源管理专业的教材，又可作为社会力量办学机构与人才培训机构的培训用书，还可供人力资源管理工作者阅读参考。

<<员工薪酬福利管理>>

书籍目录

第1章 员工薪酬管理概论 1.1 员工薪酬概述 1.2 员工薪酬管理概述 1.3 员工薪酬管理的历史沿革及发展趋势 本章重点概念 自测题 调查研讨题第2章 员工薪酬管理的原则和基本程序 2.1 员工薪酬管理的原则及政策” 2.2 员工薪酬管理的基本程序 本章重点概念 调查研讨题第3章 员工薪酬制作设计的原则和方法 3.1 员工薪酬制度设计的原则 3.2 员工薪酬制度设计的方法 本章重点概念 调查研讨题 案例分析第4章 员工工资制度 4.1 结构工资制 4.2 岗位技能工资制 4.3 岗位薪点工资制 4.4 技术等级工资制 4.5 岗位等级工资制 4.6 职能等级工资制 4.7 提成工资制 4.8 谈判工资制 本章重点概念 自测题 调查研讨题 案例分析第5章 员工资金和津贴 5.1 员工奖金 5.2 员工津贴 本章重点概念 自测题 调查研讨题 案例分析第6章 员工福利 6.1 员工福利的含义及效用 6.2 法定员工福利 6.3 企业员工福利 本章重点概念 自测题 调查研讨题 案例分析第7章 员工福利管理第8章 员工薪酬福利统计及计算工具第9章 特殊员工的薪酬福利管理第10章 薪酬福利管理法规参考文献

<<员工薪酬福利管理>>

章节摘录

第1章 员工薪酬管理概论 1.1 员工薪酬概述 为什么员工会对自己的薪酬不满 员工薪酬是企业及员工十分敏感、十分关注、十分重视的问题。多数员工都希望少出力，多挣钱。可是多挣了钱还是不满意。这是为什么呢？因为从理论上讲，只有当员工真实付出与真实回报成正比的时候，员工才会对他的薪酬满意。

然而事实上，不论薪酬的发放有多么公正和合理，总是有些员工对自己的薪酬不满意。其主要原因有4个方面。

1. 低于个人期望值 当员工的薪酬低于员工个人的期望值（这个期望值只是员工个人的自我定位）时，员工就会对自己的薪酬不满意。

一般而言，员工往往过高估计自己在公司中的贡献和价值，自然就有了过高的期望值，所以就会出现有许多员工对自己的薪酬不满的现象。

2. 低于同等人员最高值 如果员工的薪酬低于同等人员的最高值，员工也会产生不满的情绪。相对而言，差距越大，不满程度也就越大。

每个人对自己的优点、特长和对公司的贡献都会牢记在心，甚至有些放大。但是往往看不到别人的优点、特长和贡献。

有些员工经常会认为别人的工作不如自己，持这种心态的员工，很难对自己和他人做出客观的评价，产生不满情绪也是自然的。

3. 高估他人的薪酬而低估他人的绩效 由于公司员工的薪酬和绩效考评成绩一般是保密的，员工无法从正式渠道得到真实的、详细的信息。

出于对别人薪酬及考评的兴趣，员工往往会根据一些道听途说加以猜测。

这种猜测往往会高估他人的薪酬而低估他人的绩效，从而对薪酬产生不满的情绪。

<<员工薪酬福利管理>>

编辑推荐

《员工薪酬福利管理（第2版）》理论性与应用性相结合。

在保证必要的专业理论知识的基础上，突出案例教学，注重分析问题、解决问题能力的培养。

科学性与实用性相结合。

在内容上切合高职高专教学实际，满足教学需要，是高职高专学生走向社会、实现零距离上岗不可多得的教科书，也可供人力资源管理实务工作者阅读参考。

知识与能力的双重培养。

从当前高职高专教学实际需要出发，充分考虑劳动就业与市场需求，将学历教育和岗前技能培训有机结合。

体例与内容的双新结合。

章前学习目标、学习导航和引导案例有助于学生了解知识点，建立知识体系，思考问题：文中相关链接有利于拓展学生的知识面；章后自测题和案例分析题帮助学生巩固知识。

<<员工薪酬福利管理>>

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>