

<<企业薪酬系统设计与制定>>

图书基本信息

书名：<<企业薪酬系统设计与制定>>

13位ISBN编号：9787220075643

10位ISBN编号：7220075642

出版时间：2008-4

出版时间：四川人民出版社

作者：姚凯

页数：355

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>

<<企业薪酬系统设计与制定>>

内容概要

本套丛书由复旦大学企业人力资源管理研究所所长胡君辰博导、教授主编，复旦大学管理学院及该所专家学者参与写作。

丛书汇集学科领域最新研究成果，专业理论与案例分析结合，具备高起点、实用性、易读懂等特点。

丛书适合高校人力资源管理专业及相关经济管理专业师生作为教材使用，也可作为企业人力资源主管的参考书和人力资源师考试复习用书。

<<企业薪酬系统设计与制定>>

作者简介

姚凯，复旦大学管理学院副教授、党委副书记。

上海市社会心理学会理事，上海市企业家心理专业委员会秘书长，上海市人事局人力资源专家，上海市博士后联谊会常务副理事长。

已出版《现代企业人力资源开发与管理》《人力资源测评系统设计》《企业家工作性质及其行为管理研究》第六部著作，发表学术论文六十余篇。

主持或完成国家社会科学基金项目、教育部人文社会科学基金项、上海市哲学社会科学基金项目等纵向课题六项。

曾主持上汽集团、上实集团、佳通轮胎中国事业部等三下余中外企业的咨询项目，有丰富的人力资源开发管理、战略管理、企业文化、管理创新的咨询经验。

<<企业薪酬系统设计与制定>>

书籍目录

第一章 薪酬系统总论 【开篇案例】为什么高工资没有高效率 第一节 薪酬的基本概念 1.1 薪酬的定义 1.2 薪酬的分类 1.3 薪酬的构成 1.4 薪酬的意义 第二节 薪酬的基本原理与基本问题 2.1 经济学和管理学视角中的薪酬原理 2.2 薪酬系统的基本问题 第三节 薪酬管理的发展历史 3.1 早期工厂制度阶段：把工资水平降低到最低限度的观点 3.2 科学管理阶段：围绕工作标准和成本节约展开的薪酬政策 3.3 行为科学阶段：适应员工心理需求的薪酬制度 第四节 企业薪酬系统的现状与发展趋势 4.1 企业薪酬系统面临的挑战 4.2 企业薪酬系统面临的热点问题及发展趋势 本章小结 【案例】IBM的薪酬管理

第二章 薪酬系统设计的原则与战略导向 【开篇案例】康贝思公司成长之痛 第一节 薪酬系统设计的原则与政策导向 1.1 薪酬系统设计的原则 1.2 薪酬系统设计的政策导向 1.3 薪酬系统设计的主要问题 第二节 薪酬系统设计的影响因素 2.1 公平理论 2.2 薪酬系统设计的内部影响因素 2.3 薪酬系统设计的外部影响因素 2.4 不同时期的薪酬系统 第三节 以战略为导向的薪酬系统 3.1 企业战略对薪酬系统的影响和导向作用 3.2 构建战略导向的薪酬管理体系 第四节 以竞争力为导向的薪酬系统 4.1 全面薪酬观的确立 4.2 以竞争力为导向的薪酬形式组合 本章小结 【案例1】A企业专家聘任制度怎么啦？

【案例2】诺基亚薪酬体系的竞争优势

第三章 薪酬系统的基本模式选择 【开篇案例】毕节电信分公司绩效薪酬模式 第一节 基于职位的薪酬系统模式 1.1 基于职位的薪酬系统的内涵 1.2 对职位薪酬设计公平性的思考 第二节 基于能力的薪酬系统模式 2.1 基于能力的薪酬系统的原理 2.2 基于能力的薪酬系统的内涵 第三节 薪酬模式的选择 3.1 组织类别 3.2 发展阶段 3.3 组织文化 3.4 员工类别 本章小结 【案例】如何处理新员工的薪酬问题

第四章 薪酬系统设计的程序

第五章 企业薪酬系统设计的方法

第六章 奖金管理

第七章 福利管理

第八章 薪酬系统的实施

第九章 薪酬制度

第十章 典型行业的企业薪酬管理特点及案例

<<企业薪酬系统设计与制定>>

章节摘录

第一章 薪酬系统总论 【开篇案例】为什么高工资没有高效率 F公司是一家生产电信产品的公司。

在创业初期，依靠一批志同道合的朋友，大家不怕苦不怕累，从早到晚拼命干，公司发展迅速。几年之后，员工由原来的十几人发展到几百人，业务收入由原来的每月十来万元发展到每月上千万元。

企业大了，人也多了，但公司领导明显感觉到，大家的工作积极性越来越低，也越来越计较。

F公司的老总一贯注重思考和学习，为此特别到书店买了一些有关成功企业经营管理方面的书籍来研究。

他在一篇介绍松下幸之助的用人之道的文章中看到这样一段话：“经营的原则自然是希望能做到‘高效率、高薪资’。

效率提高了，公司才可能支付高薪资。

但松下先生提倡‘高薪资、高效率’时，却不把高效率摆在第一个努力的目标，而是借着提高薪资，来提高员工的工作意愿，然后再达到高效率。

”他想，公司发展了，确定应该考虑提高员工的待遇，一方面是对老员工为公司辛勤工作的回报，另一方面是吸引高素质人才加盟公司的需要。

为此，F公司重新制定了薪酬制度，大幅度提高了员工的工资，并且对办公环境进行了重新装修。

高薪的效果立竿见影，F公司很快就聚集了一大批有才华有能力的人。

所有的员工都很满意，大家的热情高，工作十分卖力，公司的精神面貌也焕然一新，但这种好势头不到两个月，大家又慢慢回复到懒洋洋、慢吞吞的状态。

这是怎么啦？

<<企业薪酬系统设计与制定>>

编辑推荐

薪酬系统设计的原理；基于战略的薪酬系统选择及建构；薪酬系统设计的主要流程、方法和实施；六大类典型行业薪酬管理特点；代表性企业的薪酬系统案例。

<<企业薪酬系统设计与制定>>

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>