

<<薪酬管理与公平分配>>

图书基本信息

书名：<<薪酬管理与公平分配>>

13位ISBN编号：9787303098187

10位ISBN编号：7303098186

出版时间：2008-12

出版时间：北京师范大学出版社

作者：马新建

页数：390

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>

<<薪酬管理与公平分配>>

内容概要

本书以薪酬分配原理、公平理论、薪酬战略目标与策略、薪酬管理的基本概念和系统技术为基线，本着价值平衡、分配公平、内部协同、外部竞争、员工激励、有效管理的整体管理思想，从薪酬战略、薪酬体制、薪酬水平、薪酬结构、员工薪酬激励、薪酬行政管理共六大领域构建了薪酬管理系统的清晰理论框架，全面论述了市场经济环境下的企业等微观组织，在薪酬管理的战略决策、规划设计、组织运行、预算成本、协调控制、沟通变革等方面的完整内容体系，理清了本学科许多令人困惑的纷繁关系。

本书旨在把薪酬管理的国际先进理论方法与中国的具体实践结合起来，在追求理论原理的基础性、指导性的同时，突出技术方法的系统性和操作性，并有针对性地编排了中国企业的薪酬管理方法、案例、方案以及各章的关键词和复习思考题；力求把当代薪酬管理的理论原理、方法技术与实际案例熔于一炉，为读者提供一本概念清晰，理论与方法、实践有机结合，学以致用，切合中国实际的薪酬管理有用读物。

经济活动中的分配关系是人类社会最重要、最敏感的利害关系。

如何进行公平分配，既保持社会生产效率、创造更多财富，又维护社会公平与正义、保持社会和谐与发展，是人类不断探索的一个永恒主题。

经济领域的公平分配既是公平范畴的重要组成部分，又是其他诸领域公平的重要基础。

公平分配的理论与实践问题虽然在当代经济学、管理学、社会学、哲学、法学等学科的理论体系中占有一定地位，国内外众多学者对之发表过自己的思想观点；但是迄今为止，理论上尚未真正解决其内在规律的科学认知与把握问题，尚未形成高度概括、实用的系统理论体系。

<<薪酬管理与公平分配>>

书籍目录

第1章 薪酬管理概论 【本章内容提要】 1.1 薪酬概述 1.1.1 薪酬的基本概念 1.1.2 薪酬的构成形式 1.1.3 薪酬的功能与作用 1.2 薪酬管理内容与模型 1.2.1 薪酬管理的内容与维度 1.2.2 薪酬管理的原则与影响 1.2.3 薪酬管理系统与模型 1.3 薪酬战略与战略性薪酬管理 1.3.1 薪酬战略 1.3.2 战略性薪酬管理 1.3.3 薪酬战略的制定与适配 1.4 薪酬管理演变与挑战 1.4.1 企业薪酬管理的演变 1.4.2 企业薪酬管理面临的挑战 【案例分析】 【关键词】 【复习思考题】第2章 分配理论与公平分配原理 【本章内容提要】 2.1 薪酬分配理论基础 2.1.1 工资决定学说 2.1.2 工资差别学说 2.1.3 工资管理学说 2.1.4 工资分配学说 2.2 分配公平性与公平分配定律 2.2.1 公平与分配公平思想 2.2.2 公平分配基本定律 2.3 组织公平与公平分配体系 2.3.1 组织公平理论与研究 2.3.2 组织公平与薪酬管理公平性 2.3.3 公平分配与组织和谐 2.4 薪酬管理中的公平分配体系 2.4.1 薪酬管理的公平视角和评价标准 2.4.2 薪酬管理中的分配公平体系 【案例分析】 【关键词】 【复习思考题】第3章 薪酬体制与价值公平 【本章内容提要】 3.1 薪酬分配的主要工资制度 3.1.1 工资等级制度 3.1.2 工资绩效制度 3.1.3 工资谈判制度 3.1.4 最低工资制度 3.1.5 工资调整制度 3.1.6 工资(薪酬)形式制度 3.2 不同基础的基本薪酬体制 3.2.1 基于工作价值的基本薪酬体制 3.2.2 基于人员价值的薪酬体制 3.2.3 基于资历的薪酬体制 3.2.4 基于绩效价值的薪酬体制 3.2.5 基于市场价值的薪酬体制 3.3 价值公平与薪酬体系决策 3.3.1 价值公平与薪酬体制选择第4章 薪酬水平与外部公平 第5章 薪酬结构与内部公平 第6章 薪酬激励与员工公平 第7章 特殊员工群体薪酬管理第8章 员工福利与薪酬常规管理主要参考文献

<<薪酬管理与公平分配>>

章节摘录

第1章 薪酬管理概论 1.1 薪酬概述 1.1.1 薪酬的基本概念 1. 报酬、薪酬与工资

(1) 报酬 报酬一词在汉语中指代甚广，经常被用来说明人们工作劳动后的收入回报状况。报酬在薪酬管理中是工作报酬、劳动报酬或雇员报酬的简称，它是指受到雇用而为一定组织工作的正式或非正式雇员，从该组织所获得的各种对他有价值的东西。换言之，报酬就是作为个人劳动回报而得到的各种类型的酬劳。

报酬的词意与平衡、补偿、弥补等词意相似，暗含有交换之意。

市场经济本质上是一种交换经济，劳动者之所以愿意为一定组织工作而付出劳动，是因为期望自己能够获得相应的回报，这种劳动者由于为某一个组织工作而获得的各种对他有价值的东西就称之为报酬。

工作报酬活动实质上是一种劳动力使用（为雇主工作）与经济利益和非经济利益的价值交换活动，即员工为组织（或雇主）付出时间、学识、体力、智力、经验、技能，作出绩效与奉献，组织付给其相应的经济和非经济利益回报和酬劳。

人们平时在工资、奖金、福利等工作报酬分配时强调的“各尽所能，按劳分配”，“按绩效计酬，按贡献分配”等原则，都是从某个侧面强调一种等价交换的交换性本质。

工作报酬体系所包括的各种工作报酬形式的总和又称为劳动者的整体报酬或“360报酬体系”。

<<薪酬管理与公平分配>>

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>