

<<薪酬管理师培训教程>>

图书基本信息

书名：<<薪酬管理师培训教程>>

13位ISBN编号：9787504558008

10位ISBN编号：7504558001

出版时间：2006-8

出版时间：中国劳动社会保障出版社

作者：中国就业培训技术指导中心等

页数：308

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>

## <<薪酬管理师培训教程>>

### 前言

随着改革开放的深入发展,我国的经济关系、劳动关系发生了深刻的变化,企业的组织形式、经营管理机制、就业用工方式、薪酬分配制度等日益多样化,各种矛盾和利益关系也显得更加复杂。这些前所未遇的新情况、新问题,已成为社会普遍关心的重要方面。

《宪法》和《劳动法》已经把协调劳动关系、维护劳动者合法权益,促进经济发展和社会安定团结列为劳动保障事业的重要任务。

另一方面,在建立和发展社会主义市场经济的过程中,有关劳动保障的各类机构在全国范围内迅速扩展,从县以上政府部门向着乡镇、街道社区延伸,各种经济性质的企业的劳动保障职能部门也都在逐步建立健全。

因此,我们可以预见,现在的劳动保障干部队伍将会逐步发展为专业化、社会化的职业队伍。

我国是发展中国家,在经济发展过程中,党和政府已经把安全生产摆在重要的战略位置上。

实现安全生产,创建和谐社会,首先要关爱人的健康和生命。

据统计,2005年全国共发生各类伤亡事故717 938起,死亡127 089人,损失巨大,安全生产形势十分严峻。

根据事故发生理论分析,切断事故链的有效方法是解决人的不安全行为和物的不安全状态。

据调查,在企业发生的工伤事故中,占80%是由于人的不安全行为所致。

对此,规范和纠正作业人员的不安全行为是预防工伤事故发生的关键。

加强安全生产教育,提高作业人员的安全意识,使作业人员自觉约束自己,是安全生产的基础。

但是,由于社会环境、管理、人们下意识行为等种种因素影响,难免出现违章行为。

此刻如果有人对即将发生的不安全行为或已经发生而没有酿成后果的事件予以辨识,并及时给予提醒和纠正是非常必要的。

因此,结合企业安全生产管理的需要,在某些工作环境、作业场所、工段、班组设立专职(或兼职)的企业安全督导员,健全监督检查制度,强化安全监督检查的管理,对于保证企业有序生产,大大减少工伤事故的发生,具有重要意义。

## <<薪酬管理师培训教程>>

### 内容概要

本书力图从薪酬理论和薪酬管理实践的视角，为薪酬管理人员和准备从事薪酬管理工作的人员提供理论和实际操作技术的指导。

全书共分四篇。

第一篇是综合篇。

主要内容是薪酬和薪酬管理概述、新中国工资管理体制沿革、薪酬理论、薪酬战略；第二篇是宏观管理篇。

主要是介绍我国目前的薪酬宏观管理的政策和企业工资的决定机制。

第三篇是薪酬制度篇。

主要是介绍企业基本薪酬制度，绩效薪酬制度、员工福利制度、经营者年薪制与股票期权激励制度、员工持股计划与按技术要素分配制度。

第四篇是实际操作篇。

内容包括企业薪酬制度的设计与操作、员工绩效管理、薪酬支付、薪酬预算、薪酬成本控制、人工成本管理和企业薪酬基础管理等内容。

## &lt;&lt;薪酬管理师培训教程&gt;&gt;

## 书籍目录

第一篇 综合篇第一章 薪酬与薪酬管理 (3) 第一节 薪酬的概念及基本内涵 (3) 第二节 薪酬管理概述 (8) 第三节 薪酬管理的原则与内容 (10) 第二章 薪酬理论 (15) 第一节 马克思的劳动与劳动价值论 (16) 第二节 按劳分配理论 (18) 第三节 按劳分配与按生产要素分配相结合理论 (22) 第四节 边际生产率工资理论 (27) 第五节 均衡价格工资理论 (29) 第六节 洛伦茨曲线和基尼系数 (32) 第七节 人力资本工资理论 (35) 第八节 效率工资理论 (37) 第九节 分享工资理论 (40) 第十节 集体谈判工资理论 (42) 第三章 薪酬战略 (47) 第一节 薪酬战略的定义与作用 (47) 第二节 薪酬战略的意义 (48) 第三节 薪酬战略模式的选择与设计 (49) 第四节 企业薪酬策略的选择 (53) 第二篇 宏观管理篇第四章 薪酬的宏观管理 (61) 第一节 薪酬宏观管理概述 (61) 第二节 最低工资制度 (66) 第三节 工资指导线 (70) 第四节 劳动力市场工资指导价位制度 (72) 第五节 人工成本预测预警制度 (73) 第五章 企业工资决定机制 (75) 第一节 企业工资决定机制改革的进展 (75) 第二节 企业工效挂钩的基本类型和主要政策 (76) 第三节 工效挂钩主要形式的操作 (83) 第四节 按照“两低于”原则自定工资总额的办法 (89) 第五节 计税工资办法 (90) 第六节 工资集体协商制度 (91) 第三篇 薪酬制度篇第六章 企业基本薪酬制度 (97) 第一节 企业基本薪酬制度概述 (97) 第二节 企业基本薪酬制度的类型 (99) 第三节 基于岗位 (职位) 的基本薪酬制度 (103) 第四节 基于绩效的基本薪酬制度 (108) 第七章 绩效薪酬的原理与形式 (115) 第一节 绩效薪酬的原理 (115) 第二节 绩效薪酬的形式 (118) 第三节 特殊绩效认可计划 (123) 第八章 员工福利制度 (127) 第一节 员工福利概论 (127) 第二节 中国职工 (员工) 福利发展历史 (130) 第三节 员工福利的构成 (134) 第四节 企业福利制度的设计与实施 (140) 第九章 经营者年薪制与股票期权激励 (145) 第一节 经营者年薪制 (145) 第二节 经营者股权 (期权) 激励制度 (166) 第十章 员工持股计划与按技术要素分配 (179) 第一节 企业内部员工持股计划 (179) 第二节 按技术要素分配 (186) 第四篇 实际操作篇第十一章 企业薪酬制度的设计与操作 (195) 第一节 薪酬体系设计的基本流程 (195) 第二节 工作分析与岗位说明书 (199) 第三节 岗位评价 (205) 第四节 员工个人职能评价 (209) 第五节 薪酬结构设计 (211) 第六节 基本薪酬标准体系的设计 (215) 第七节 薪酬方案的实施与修正 (216) 第十二章 员工绩效管理 (223) 第一节 员工绩效管理概述 (223) 第二节 员工绩效考核要素及考核指标的设计 (228) 第三节 员工绩效标准设计 (230) 第四节 绩效考核的方法 (233) 第五节 360°绩效考核 (248) 第六节 有效的绩效考核工具——平衡计分卡 (260) 第七节 EVA考核法 (276) 第十三章 薪酬支付、预算与控制 (283) 第一节 建立企业薪酬支付制度 (283) 第二节 薪酬预算计划 (289) 第三节 薪酬成本的控制 (294) 第四节 企业人工成本管理 (297) 第五节 企业薪酬基础管理 (300)

章节摘录

四、企业工资管理体制的目标模式 从改革的依据与要求出发,总结党的十四大以来工资管理体制改革的经验,1997年原劳动部提出在“九五”期末初步建立起“市场机制决定、企业自主分配、政府监督调控”的工资分配体制。

2000年4月6日,全国工资工作会议提出,要按照“市场机制调节、企业自主分配、职工民主参与、国家监控指导”的要求,逐步建立现代企业工资收入制度。

1.市场机制调节 市场机制调节就是要充分发挥市场对工资收入的基础性调节作用。

首先,劳动力市场受市场供求关系的影响,通过竞争规律的作用形成社会平均工资水平,为劳动者和企业协商确定工资提供重要参考依据。

其次,企业工资水平围绕社会平均工资水平上下波动,其差异大小由企业经济效益决定,但差异不能过大。

资本、技术、管理等生产要素参与收入分配,也要按照市场规律调节。

2.企业自主分配 企业自主分配就是要使一般竞争性企业可以根据生产经营特点,经济效益和国家有关法律、政策,享有完全意义上的分配自主权,即: 第一,企业可以根据产品市场和劳动力市场的竞争情况,自主确定工资总额和工资水平。

第二,企业可以根据本企业生产经营的特点和需要,自主确定企业的工资制度和工资形式。

第三,企业可以在国家政策规定的范围内,根据生产经营的需要,自主决定本企业职工之间的工资关系及其调整。

第四,企业可以建立与工资制度相配套的企业补充保险福利制度。

在行使上述自主权的同时,企业也必须承担与企业权利相对应的义务:服从国家工资计划指导;遵守国家的有关工资收入分配政策和法律规定;严格照章依法纳税;接受国家有关部门对工资分配的监督检查;服从国家有关部门对企业工资争议的仲裁等。

<<薪酬管理师培训教程>>

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>