

图书基本信息

书名：<<基于动态股权激励模型的企业薪酬管理制度创新研究>>

13位ISBN编号：9787516401422

10位ISBN编号：7516401420

出版时间：2012-9

出版时间：企业管理出版社

作者：郑玉刚

页数：310

字数：297000

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>

## 内容概要

《基于动态股权激励模型的企业薪酬管理制度创新研究》既具有一定的理论高度，又具有很强的实践指导性。

适合阅读《基于动态股权激励模型的企业薪酬管理制度创新研究》的读者包括：政府人力资源与社会保障等监督管理部门中从事工资和保障制度政策设计的各级领导；在各类学校、协会和研究机构中从事经济与管理研究的专家学者；企业董事长、总经理，人力资源总监，财务总监、人力资源部绩效与薪酬主管及专员；各类各层次学校的人力资源管理专业的学生；社会上对人力资源管理理论与实践前沿有兴趣了解的其他读者。

## 作者简介

郑玉刚，男，1975年6月生，江西玉山人。

宜春学院人力资源研究所所长，经济与管理学院副教授，兼任江西财经大学、华东交通大学硕士生导师。

发表CSSCI论文13篇，北大核心期刊论文20多篇，人大复印资料全文转载3篇。

2007年主持教育部人文社科规划一般项目《股份制分配缺陷视阈下的我国企业制度创新研究》（编号：07JA630076），同年获得江西省教学成果二等奖（主持）、江西省社科成果三等奖（独立）。

2009年入选江西省新世纪百千万人才工程。

主要从事人力资源管理、绩效管理、薪酬管理、员工关系管理等方面教学科研。

代表作品：《动态股权激励模型对按股分配缺陷的修正》（2005）；《动态股权制再创新的几点思考》（2007）；《动态股权激励动态模型》（2007）；《动态股权激励静态模型》（2008）；《主观量化评估的杠杆效应及其防治策略研究》（2008）；《基于动态股权激励模型的员工岗位分配新模式》（2008）；《破解医院奖金分配难题》（2008）；《企业经营者的股权设置与分配策略》（2008）；《两种动态股权激励机制的比较-以动态股权激励模型与价值中国网赠送博客股权为例》（2009）。

书籍目录

- 第一章 动态股权激励模型理论体系
  - 第一节 动态股权激励模型的概念
  - 第二节 动态股权激励静态模型
  - 第三节 动态股权激励动态模型
- 第二章 薪酬管理制度析评
  - 第一节 基本工资管理制度析评
  - 第二节 绩效工资管理制度析评
  - 第三节 分享工资管理制度析评
  - 第四节 基于报酬因素的工资管理制度比较
- 第三章 薪酬发放与个税
  - 第一节 工薪收入个人所得税的计算方法
  - 第二节 工薪收入计税方式可能出现的问题
  - 第三节 解决工资发放陷阱的方法
- 第四章 企业内部收入分配差距的控制
  - 第一节 岗位价值分级之等级档法
  - 第二节 简易基尼系数的推导
  - 第三节 简易基尼系数与工资等比级差的换算
- 第五章 工资传统设计模式析评
  - 第一节 FLM公司工资分配的传统方案设计
  - 第二节 FLM公司工资分配的传统方案析评
- 第六章 传统创新型工资设计模式探索
  - 第一节 工资分配创新的传统设计思路
  - 第二节 FLM公司绩效考评方法的改进
  - 第三节 FLM公司工资分配方法的传统创新模式
- 第七章 基于动态股权激励模型的工资福利创新
  - 第一节 简易基尼系数之开放式分配法
  - 第二节 简易基尼系数之封闭式分配法
  - 第三节 特殊福利制度的创新
- 参考文献

## 章节摘录

第一章 动态股权激励模型理论体系      第一节 动态股权激励模型的概念      动态股权激励模型  
又叫对象股份化动态激励理论。

它既是一种指导分配的管理理论，又是一种进行具体分配的实用管理工具。

它以各种资源分配活动中有关方面的权责利为研究对象，采取一种股份化的形式将其予以生动展现，然后运用一种全新计算公式和动态设计方法对其进行动态化分配与动态管理，能产生比传统方法更好更多的激励约束效果。

如运用在薪酬管理上，就是“薪酬股份化动态激励理论”（以虚拟股份来表示各类工资标准，形成工资股）；运用在内部互助保障的管理上，就是“捐款股份化动态激励理论”（以虚拟股份来表示内部互助保障的捐款标准和保障标准，形成爱心股，把最初员工所选择的捐款标准按一定放大率转化成初始爱心股，其后每次捐款时可不拘泥于预定标准而可临时选择，但不同的选择将使得期末的爱心股份额发生有规律变化）；运用在民主决策和民主测评上，就是“民主股份化动态激励理论”（每个员工按其岗位价值、绩效确定初始民主股，其股份比例是动态变化的，可用期初动态民主股率或当期动态分配率与员工的名义表决权或投票权相乘计算其实际投票权，用赞成的实际投票权除以总的实际投票权计算实际支持率或满意率）。

其适用范围包括工资、股权、分红、福利、互助保障、民主管理权、财产、区域等各类有形及无形资源分配的激励设计，可探索的应用空间十分广泛。

动态股权激励模型的设计方法（以薪酬管理为例）如下：      一是多元化设计。

在分配中，引入多激励因素，可以更好地兼顾各方面不同的利益。

岗位因素。

由职务、技能、资历、股份、亲缘等决定，在股份上体现为初设岗位股；      历史绩效。

反映动态股权激励模型实施前长期绩效，在股份上体现为历史绩效股；      累积贡献。

反映实施后长期绩效，在股份上体现为累积贡献股；      当期绩效。

在股份上体现为当期绩效股。

.....

编辑推荐

动态股权激励模型不仅可应用于企业和社会其他组织内部的薪酬福利体系的激励改进（薪酬管理、福利管理，内部保障管理），还可延伸至其他激励管理领域，如股权管理、岗位管理、决策管理等。其设计目标是通过将现有管理研究成果和技术的整合、摒弃和创新，使员工、股东、客户共同处在一种“精神上能感受到，制度上有切实保障”的，并具有“激励、公平、和谐”特点的良好状态，从而实现各方共赢，同步推进人力资源管理的科学化进程。

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>