

<<薪酬管理理论与实务>>

图书基本信息

书名：<<薪酬管理理论与实务>>

13位ISBN编号：9787810817707

10位ISBN编号：7810817701

出版时间：2007-8

出版时间：湖南师范大学出版社

作者：李中斌，等编

页数：262

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>

<<薪酬管理理论与实务>>

前言

人力资源是当今世界各国高度重视的重要资源，是各国经济社会发展的重要推动力，人力资源开发与管理学科也就成为在宏观和微观方面都具有战略意义的重要学科。中国是世界第一的人口大国、人力资源大国，搞好人力资源开发与管理意义更大。就中国的人力资源学科建设的总体情况而言，20世纪90年代中期之前处于长期缓慢发展的阶段。随着中国的改革开放和经济社会获得的巨大发展，管理学科有了巨大的需求，也有了非常迅速的发展，大量引进国外管理学内容成为中国管理学教育的特征之一。自世纪之交以来，人力资源问题在中国已经成为热点，人力资源专业成为约200所大学纷纷开设的热门专业，除管理学、经济学外，心理学以及其他一些学科也把触角伸向人力资源领域，使得人力资源学科至今方兴未艾。

教材建设是学科建设的最重要内容之一。

目前，国内在人力资源开发与管理教材方面，处于品种众多、鱼龙混杂的状态，不少教材是对国外教材与著作的简单编译和对国内优秀教材的修改摘编，很多教材缺乏科学的系统性、国情的针对性和教学的适用性。

教材的低水平、教学的低水平和师资的素质局限，使得人力资源开发与管理这一重要学科在我国迅速发展的同时存在相当大的问题，受到不少非议，以至于有的大学校长认为人力资源不是科学、其学科应当撤销。

我们说，不能“因噎废食”，学科还是应当发展的，而正视问题、解决问题、提高质量水平，则是非常紧迫的，搞出一套立足于为高校教学服务、很好地辅助教师的教学工作、有效地帮助学生学习的高质量教材，正是解决问题、促进学科建设的重要途径之一。

<<薪酬管理理论与实务>>

内容概要

人力资源与组织管理精品系列教材是一套为各高校人力资源管理专业和相关专业的人力资源类课程教学提供的全面、严谨、新颖的教材。

该套教材设计选题思路科学合理，突出内容的科学性和教材的规范性，突出教材对于人力资源管理工作的应用性，突出专业内容的前沿性，突出体现师生在教材应用上的方便性。

本教材为该系列教材之一。

内容包括薪酬管理导论、战略性薪酬管理、薪酬体系、薪酬水平及其决策、薪酬结构及其差别、薪酬奖励计划、员工福利管理、薪酬支付、设计及其分类管理、薪酬诊断与评估、薪酬调控与沟通、跨国公司的薪酬制度与管理等。

<<薪酬管理理论与实务>>

书籍目录

- 第一章 薪酬管理导论 第一节 薪酬概述 一、薪酬的基本范畴 二、薪酬的宏观环境
三、基本薪酬制度 第二节 薪酬理论 一、早期的工资理论 二、薪酬决定理论 三、薪酬分配理论 四、薪酬运用理论 第三节 薪酬管理概述 一、薪酬管理概念与原则 二、薪酬管理体系与内容 三、薪酬管理的发展与挑战 本章学练要点 讨论案例 华为的薪酬体系
- 第二章 战略性薪酬管理 第一节 战略性薪酬管理概述 一、战略性薪酬管理的内涵和作用 二、战略性薪酬管理体系 第二节 薪酬战略 一、企业战略与薪酬战略 二、传统薪酬战略 三、现代薪酬战略 本章学练要点 讨论案例 z公司战略与薪酬战略的匹配
- 第三章 薪酬体系 第一节 薪酬体系概述 一、薪酬分配的基础 二、薪酬体系的类型 第二节 职位薪酬体系 一、职位薪酬体系的基本内容 二、职位薪酬体系的操作流程 第三节 技能/能力薪酬体系 一、技能薪酬体系 二、能力薪酬体系 第四节 绩效薪酬体系 一、绩效薪酬体系的基本内容 二、绩效薪酬体系的操作流程 本章学练要点 讨论案例 诺基亚的内部薪酬体系
- 第四章 薪酬水平及其决策 第一节 薪酬水平概述 一、薪酬水平的概念与内涵 二、薪酬水平的影响因素 三、薪酬水平的衡量 第二节 薪酬水平决策 一、薪酬水平决策与外部竞争性 二、薪酬水平决策的类型 第三节 薪酬调查 一、薪酬调查概述 二、薪酬调查实施过程 三、薪酬调查总结 本章学练要点 讨论案例 强达机械制造有限公司的薪酬制度改革
- 第五章 薪酬结构及其差别 第一节 薪酬结构概述 一、薪酬结构有关范畴 二、薪酬结构的作用 三、薪酬结构的设计方法 第二节 薪酬结构的厘定与调整 一、薪酬宽带 二、薪酬结构与薪酬水平的结合 三、薪酬结构的调整 四、薪酬结构的优化 第三节 薪酬差别 一、常见的薪酬差别类型 二、薪酬差别形成的原因 三、薪酬差别的测度方法 本章学练要点 讨论案例 北人富士的宽带薪酬实践
- 第六章 薪酬奖励计划 第一节 薪酬奖励计划概述 一、奖励薪酬与薪酬奖励计划 二、绩效加薪与一次性奖金 三、浮动薪酬分配方法 第二节 薪酬奖励计划的实施 一、薪酬奖励计划的优缺点 二、薪酬奖励计划的实施要点 第三节 绩效奖励计划的形成 一、个人绩效奖励计划 二、群体绩效奖励计划 三、长期绩效奖励计划 四、特殊绩效认可计划 本章学练要点 讨论案例 一致信公司的薪酬制度改革 讨论案例二 神火煤矿的奖金分配方案
- 第七章 员工福利管理 第一节 员工福利概述 一、员工福利的内涵 二、员工福利的特点 三、员工福利的种类 四、搞好员工福利的意义与作用 第二节 弹性福利计划 一、弹性福利计划的性质 二、弹性福利计划的实施方式 三、实行弹性福利计划应注意的问题 第三节 员工福利规划与管理 一、员工福利规划 二、员工福利管理 本章学练要点 讨论案例 霍华德计算机公司的激励与福利制度
- 第八章 薪酬支付、设计及其分类管理 第一节 薪酬支付概述 一、薪酬支付的概念与原则 二、一般情况下的薪酬支付 三、特殊情况下的薪酬支付 第二节 薪酬设计 一、薪酬构成模块 二、薪酬设计流程 第三节 各类人员的薪酬管理 一、销售人员的薪酬管理 二、专业技术人员的薪酬管理 三、外派员工的薪酬管理 四、管理人员的薪酬管理 本章学练要点 讨论案例 一 中远公司营销人员薪酬方案 讨论案例二 加班费的烦恼
- 第九章 薪酬诊断与评估 第一节 薪酬诊断 一、薪酬体系的诊断分析 二、薪酬满意度调查与分析 三、人工成本分析 四、薪酬使用效益分析 第二节 薪酬评估 一、薪酬总额分析 二、薪酬构成分析 三、薪酬水平分析 四、薪酬增长分析 本章学练要点 讨论案例 s公司的薪酬体系
- 第十章 薪酬调控与沟通 第一节 薪酬调控 一、薪酬预算 二、薪酬控制 三、薪酬调整 第二节 薪酬沟通 一、薪酬沟通概述 二、薪酬沟通的方法 三、薪酬沟通的过程 四、薪酬沟通的汇总 本章学练要点 讨论案例 一 S公司的薪酬变革 讨论案例二 IBM的双向沟通
- 第十一章 跨国公司的薪酬制度与管理 第一节 跨国公司的薪酬构成 一、影响跨国公司薪酬的因素 二、跨国公司的薪酬构成 第二节 跨国公司的薪酬计算方法 一、现行费率法 二、资金平衡法 三、税收 四、国际生活费用数据 五、母国人员与其他人员的薪酬差距 本章学练要点 讨论案例 跨国并购中员工薪酬如何本土化
- 第十二章 与薪酬管理相关的法律规定 第一节 中国法律对利益分配问题的规定 一、中国宪法对利益分配问

<<薪酬管理理论与实务>>

题的规定 二、我国劳动法律法规对薪酬问题的调整 第二节 关于最低工资标准和工资支付问题的
的法律规定 一、企业最低工资标准问题 二、工资支付问题 第三节 关于工资集体协商的法
律规定 一、工资集体协商的内容 二、工资集体协商的代表人选 三、工资集体协商的程序
四、工资协议的审查 第四节 关于经济补偿与赔偿问题的法律规定 一、关于经济补偿问题
的相关法律规定 二、关于经济赔偿问题的相关法律规定 本章学练要点 讨论案例 加班工资
纠纷案 附录一：参考文献 附录二：各章练习题答案 后记

<<薪酬管理理论与实务>>

章节摘录

第一章薪酬管理导论 第一节薪酬概述 一、薪酬的基本范畴 (一)薪酬的定义 米尔科维奇 (George T.Milkovich) 认为:薪酬是指“雇员作为雇佣关系的一方所得到的各种货币收入、服务及福利之和”。

从薪酬支付的主客体而言,薪酬支付的个体是雇员。

在市场经济下,雇员的范围十分宽泛,除了自我雇佣者和雇主之外,其余与特定组织形成雇佣关系并获取劳动报酬的成员均为雇员。

薪酬支付的主体是雇主。

广义上的雇主除了企业之外,还包括公共部门和非营利组织,而企业又可分为不同形式,如国有企业、外资企业和民营企业等。

这些组织都要为其雇员支付报酬,并承担薪酬管理的职能。

严格地讲,只要被雇佣一方以劳动形式获取的收入即为薪酬,并属于薪酬管理内容。

当然,对于不同性质的组织而言,薪酬管理的特点也不同。

薪酬支付的条件是发生了雇佣关系。

也就是说,雇员是因为被雇主雇佣而获得的收入才算作薪酬。

美国的薪酬管理学专家约瑟夫·j·马尔托奇奥将薪酬定义为:雇员因完成工作而得到的内在和外在的奖励。

内在奖励是员工由于完成工作而形成的心理形式,外在薪酬则包括货币奖励和非货币奖励。

西方学者认为薪酬除了直接的财务性、有形与具体的给付外,还包括了间接的、无形的非财务性的报酬。

其中Robbins (1978) 对于薪酬涵盖的范围及探讨最为完整。

Robbins将报酬分为内在报酬与外在报酬两部分。

内在报酬是指工作者由工作本身而获得成就感或满足而言,包括参与决策、较大的工作自由及裁量权、较大的职权、较有趣味的工作、个人成长的机会和活动的多元化,此部分着重在心理层面,是属于无形的给予;而外在报酬则又因性质分为直接、间接、非财务型等三类,直接报酬包括本薪、津贴、奖金、红利以及股票等,而间接薪酬则是指各种福利项目,诸如各种保险、旅游补助、医疗补助等,非财务型报酬则包含工作安全的保障、动听的头衔职业称谓、良好的工作环境等,是属于较为实体性的外在报酬。

台湾学者对薪酬的定义则比较局限于直接、财务性或有形的给付方面,如:诸承明 (1995) 将薪酬定义为雇主支付给员工直接的、一般的、财务性的工作报酬,其包括了本薪、加班费、各种津贴、

<<薪酬管理理论与实务>>

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>