

图书基本信息

书名：<<人力资本视野中的大学教师薪酬制度研究>>

13位ISBN编号：9787811138818

10位ISBN编号：7811138816

出版时间：2010-9

出版时间：湖南大学出版社

作者：李碧虹

页数：240

字数：195000

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>

前言

人总有生病的时候，教育能没有生病的时候吗？
大学没有吗？

人不能讳疾忌医，大学能讳疾忌医吗？

现在已经有了教学病理学，这也就是一种教育病理学，难道不需要大学病理学吗？

对于人，已经有了完整的体检、防治、治疗、康复的医疗保健系统，相比而言，大学还没有多少呢，更不要说完整了。

这里，我并非讨论完整的大学病理问题，而仅讨论一个它眼下的酬金制度的问题。
大学在这一点上生病了，并且已经病得不轻，不能说是病入膏肓了，但已是癌症早期。

从一个例子说起。

丘成桐解决了意大利人提出的“卡拉比猜想”，后来又证明了广义相对论的正质量猜想，解决了一系列重大问题。

上月，他在接受记者采访时说，在他解决卡拉比猜想之前五年没有发表一篇论文，如果按目前中国大陆的制度，他就什么也拿不到了。

所以，他认为这是目前阻碍中国学术事业有更大作为的原因之一。

目前我们大学的工资大体上可用两个词来概括：多轨制、计件制。

内容概要

本书系统分析了中国大学薪酬制度的形成、演进及现实特征，通过对收入分配理论的把握和分析，归纳出基于人力资本的理论框架，并以此为基础提出了中国大学薪酬分配模型的构建。

作者简介

李碧虹，女，1972年生，湖南长沙人。

1989年进入湖南师范大学资源环境科学学院就读，1993年获理学学士学位，2000年进入湖南师范大学教育学院攻读硕士学位，研修课程与教学论。

2003年进入华中科技大学教育科学研究院，师从张楚廷先生、柯佑祥教授，研修教育经济与管理，200

书籍目录

第1章 绪论第2章 大学教师薪酬分配的“资本”观 第一节 审视大学教师薪酬分配观念 第二节 作为公共投资的大学收入 第三节 作为大学资本积累的教师薪酬第3章 人力资本的薪酬分配理论 第一节 大学教师薪酬制度中的按劳分配 第二节 人力资本的薪酬分配理论的核心思想 第三节 人力资本的薪酬分配理论对大学教师的适切性第4章 中国大学教师薪酬制度的现实特征 第一节 中国大学教师薪酬制度的特点：基于个人学术产出的分配 第二节 大学教师收入水平的统计：人力资本获得回报不足 第三节 大学教师对分配的感受：满意度不高及矛盾心理第5章 现状之形成的缘由探寻 第一节 孕育现状的历史过程 第二节 现状之形成的制度性缘由 第三节 分配观念的冲突：学术与效率第6章 教师薪酬作为大学资本投资在各国的发展 第一节 大学教师薪酬分配中利益关系的历史透视 第二节 教师薪酬作为资本投资的观念得以确立的历程 第三节 不同制度背景下的大学教师薪酬 第四节 反思中国的大学教师薪酬制度第7章 基于人力资本的大学教师薪酬分配制度 第一节 大学教师薪酬理论建构的基本价值讨论 第二节 基于人力资本的教师薪酬分配理论模式基本内容结语附录一附录二参考文献后记

章节摘录

在当代，随着管理理念的发展，经济环境的变化，“人”在生产中的主体性地位、人自身的发展越来越受到注重。

理论上充实于人力资本理论的发展、完善，以及伴随知识资本理论的研究而向管理学微观研究范畴的推进，实践中则得益于企业界管理经验的不断积累，以往对应于控制导向性的分配管理思想，被灵活柔性的新的管理哲学所代替。

基于人力资本理念的薪酬制度，转向激励人的个体价值发挥，鼓励个人不断学习和进步，同时给予他们参与组织活动甚至参与决策的机会。

个人的知识和技能等，是个人前期教育投资的结果，以知识、技能作为薪酬分配的基础，分配主要取决于个人的人力资本投资的多少。

从理论上分析，这种薪酬对于组织内部人员有促进个人发展的导向作用，对于整体社会，有着促使人们增加人力资本投资，从而达到提高国民素质的效果。

2.期望式的薪酬 更值得注意的是，基于人力资本的薪酬分配理论中，薪酬是期望式的。

薪酬不是基于劳动产出即现有绩效的，它与既有的薪酬模式在思路上是反向的，个人的业绩在薪酬付给时尚处于未知状态，薪酬的值依据的是个人创造业绩的潜在能力，即人力资本存量，并非绩效薪酬的注重员工现有业绩。

员工在发挥自己的才干为组织创造价值之前，管理者根据对对方的总体把握和判断，认为，或者说期望对方会作出什么样的贡献所给予的薪酬。

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>