

<<战略薪酬管理>>

图书基本信息

书名：<<战略薪酬管理>>

13位ISBN编号：9787300059914

10位ISBN编号：7300059910

出版时间：2005-11

出版时间：中国人民大学出版社

作者：约瑟夫·J·马尔托奇奥

页数：500

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>

<<战略薪酬管理>>

内容概要

本书以战略薪酬为核心，以实施流程为线索，深入探讨薪酬设计方案及科学的管理方法，将计划、工具与理念紧密联系起来，从评估、设计到应用，结构严谨、重点突出地介绍了一个完整的科学体系。

并结合具体案例，使每种工具和方法都具有普遍性，实用性和简便易行的特点。

具体而言，本书包括5篇14章，分别论述了制定战略薪酬的步骤、工资基础、设计薪酬体系、员工福利以及当代战略薪酬的挑战。

本书中将薪酬视为企业提升竞争优势的潜在手段，指出应在公司战略的高度，根据公司的竞争战略以及内外部环境的变化，制定相应的薪酬策略。

作为一种职能管理活动，薪酬管理必须服从于组织战略管理的需要。

战略薪酬的设计应有利于强化组织的竞争优势，有利于组织目标的实现。

如何运筹你手中的资金？

如何建立科学的薪酬体系？

怎样发挥薪酬的最佳激励效果？

通过阅读、学习本书，你将对解惑以上问题获得一个思路。

本书适合人力资源管理专业高年级本科生、MBA和研究生，以及相关专业的从业人员、企业管理人员。

<<战略薪酬管理>>

书籍目录

篇 制定战略薪酬的步骤1章 战略薪酬——人力资源系统的组成部分本章概要学习目标研究并界定薪酬的范围有关薪酬的历史观点：通往战略薪酬的道路战略决策与战术决策薪酬专家的目标薪酬体系中的各利益主体小结问题讨论习题2章 执行战略薪酬——战略分析和环境因素本章概要学习目标战略分析影响公司竞争战略和薪酬条例的因素小结问题讨论习题3章 影响薪酬条例的环境因素本章概要学习目标薪酬和社会公益影响薪酬策略的雇佣法联邦政府作为雇主，成为影响薪酬的环境因素工会的影响市场的影响小结问题讨论 篇 工资基础4章 薪酬的传统基础：资历和业绩本章概要学习目标资历工资和寿命工资绩效工资绩效评估延伸绩效工资链绩效工资计划的可能限制将绩效工资与竞争战略联系起来小结问题讨论习题5章 激励工资本章概要学习目标探究激励工资对比激励工资与传统工资个人激励计划集体激励全公司激励设计激励工资计划将激励工资与竞争战略联系起来小结问题讨论习题6章 以人为中心的工资本章概要学习目标能力工资、知识工资和技能工资的定义知识工资计划的使用采用知识工资计划的原因知识工资计划的种类比较以人为中心的工资与基于工作的工资... 篇 设计薪酬体系 篇 员工福利 篇 当代战略薪酬的挑战

媒体关注与评论

我们在这套人力资源管理译丛新版再译的过程中，一方面，注重吸收中国学术界最近几年在人力资源管理领域的许多新认识以及中国人力资源管理实践的新发展，对上一版中的个别译法进行全面的修正；另一方面，将本套译丛的新版本所要传达的理念、方法和工具等忠实地传达给广大中国读者。很多人对于我们花费如此巨大的力量做这种翻译工作感到不理解，他们认为，中国已经跨过了知识引进阶段，完全可以创建中国自己的人力资源管理体系了。

然而，我们却并不这样认为。

人力资源管理作为一门科学，在西方国家已经有几十年的发展历史，而在中国，无论是人力资源管理研究还是人力资源管理实践，都还处于发展的初期阶段。

我们企业的很多人力资源管理者对于人力资源管理的理解都还不是很到位，尽管他们已经能够说出很多人力资源管理的概念、理论、工具和方法的理解不深，结果导致无法达到西方很多企业的人力资源管理职能所能够达到的那种状态。

所以，我们认为，在没有真正从根本上理解西方人力资源管理的理论起源、发展以及核心内涵之前，最好不要武断地说，西方的东西已经没有用了。

——董克用

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>