

<<薪酬管理>>

图书基本信息

书名：<<薪酬管理>>

13位ISBN编号：9787300095615

10位ISBN编号：7300095615

出版时间：2008年08月

出版时间：中国人民大学出版社

作者：(美国)(George T.Milkovich)乔治·T·米尔科维奇,(美国)(Jerry M.Newman)杰里·M·纽曼

页数：512

译者：成得礼

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>

## &lt;&lt;薪酬管理&gt;&gt;

## 前言

今年是中国实行改革开放30周年。

经过几代人的不懈努力，我国已经确立了以公有制为主体、多种所有制经济共同发展的基本经济制度，逐步完善了以按劳分配为主体、多种分配方式并存的分配制度，初步建立了有中国特色的社会主义市场经济体制，基本形成了全方位、宽领域、多层次的对外开放格局。

在30年的改革历程中，我国的薪酬分配领域也发生了翻天覆地的变化，突出表现在：宏观层面的劳动力市场和微观层面的企业制度改革不断深化，市场在劳动力配置和薪酬决定过程中的作用不断增强，政府对企业薪酬的控制不断弱化，社会对劳动者合法权益的保护意识不断增强。

薪酬作为收入分配和人力资源管理的核心问题之一，涉及劳动者、用人单位、市场、社会和政府等各个方面，无论是对宏观经济运行还是对微观经济管理都有着重要影响。

有时候薪酬作为社会或政治问题，还会对社会生活和社会稳定产生影响。

在当今企业间竞争日趋激烈、市场对薪酬分配的调节功能日益增强、劳动报酬和劳动力构成逐步多样化的前提下，任何企业的管理者都有责任深刻理解和把握薪酬的功能、结构、决定机制和技术变革，有责任通过有效发挥薪酬的作用来吸引、保留和激励优秀员工，从而不断为企业发展赢得竞争优势。

为了维护自身合法权益和规划个人职业生涯，普通劳动者也需要学习和掌握必要的薪酬管理知识。

正因为薪酬问题的日益复杂性和极端重要性，我们有必要了解发达的市场经济国家在企业管理中是如何理解和运用薪酬的，这是我们跟踪翻译这本《薪酬管理》的根本原因所在。

米尔科维奇和纽曼教授合著的这本《薪酬管理》一直以来都是美国学术界和企业界最负盛名的薪酬管理著作之一。

该书在1984年首次出版，至今已经再版八次，目前读者看到的是2007年问世的第九版，也是最新的一版。

全书以薪酬模型为核心，以薪酬战略、薪酬技术和薪酬目标为导线，从内部一致性、外部竞争性、员工贡献和薪酬管理等四大领域，深入探讨了薪酬管理涉及的各个人力资源管理模块，包括战略选择、职位分析、职位评价、技能和能力分析、薪酬调查、结构设计、绩效考核、员工激励、福利管理、工会作用、政府和法律影响以及全球化薪酬管理等，全面展示了薪酬在人力资源管理和企业战略中的重要作用，详尽介绍了薪酬管理理论和实践在全球的最新发展。

## <<薪酬管理>>

### 内容概要

本书立论的基础是薪酬管理的战略选择。

本书介绍了美国及全球经理人员必须面对的这些选择。

总体薪酬模型提供了贯穿全书的整体框架，结合当前的相关理论、研究及实践，探讨了薪酬管理的主要问题。

薪酬的实践阐明了薪酬技术的新发展以及薪酬决策的新方法。

每一章都至少包含一个“网络资源比较”，引导你获取因特网上大量的薪酬管理信息。

贴近现实生活的“案例练习”使你能够掌握并应用各章所讨论的概念和技术。

读了本书你会更好地理解明确报酬支付对象的重要性，你也会认识到如何支付报酬的重要性。

## 作者简介

乔治·T·米尔科维奇 (George T. Milkovich) 美国康奈尔大学教授。

杰里·M·纽曼 (Jerry M. Newman) 美国纽约州立大学布法罗分校教授。

董克用，中国人民大学公共管理学院院长，教授，经济学博士，博士生导师；中国人民大学人力资源开发与管理研究中心主任。

曾任中国人民大学劳动人事学院院长。

主要研究方向：劳动与社会保障政策、人力资源开发与管理、劳动经济与劳动关系。

主要学术兼职：中国劳动学会副会长，中国人才研究会副会长，中国人力资源开发研究会副会长，中国人力资源管理与教学实践会会长，国际劳资关系学会 (HRA) 会员，美国密歇根大学、韩国忠南大学、首都经贸大学兼职教授，劳动部工资研究所、社会保障研究所兼职研究员，太平洋经济合作组织人力资源开发与管理委员会PECCHRD全国委员会委员，亚太经济合作组织CHINAHRD专家，英国《国际人力资源管理》(International Human Resources Management) 编委会成员。

## &lt;&lt;薪酬管理&gt;&gt;

## 书籍目录

第1章 薪酬模型 薪酬：概念界定 薪酬形式 薪酬模型 本书计划 购者自慎——成为有判断力的消费者  
 第2章 战略：决策的总体性 战略的相似性与差异性 战略选择 支持经营战略 薪酬模型指导战略薪酬  
 决策 开发总体薪酬战略：四个步骤 竞争优势的源泉：三种检验 “最佳实践”与“最优匹配”来自  
 研究证据的指导 良性循环与恶性循环第 篇 内部一致性：决定薪酬结构第3章 内部一致性的界定 薪  
 酬战略：内部一致性 不同组织的薪酬结构变化 影响内部薪酬结构的因素 设计内部薪酬结构的战略选  
 择 来自研究证据的指导 薪酬结构的结果第4章 职位分析 以职位或（和）人为基础的薪酬结构 以职  
 位为基础的方法：最普通的方案 职位分析的程序 应该收集什么样的信息 如何收集职位信息 职位说  
 明：对数据的总结 职位分析：必不可少还是徒劳无功 职位分析鉴定第5章 评价工作：职位评价 以职  
 位为基础的结构：职位评价 职位评价的界定：内容、价值及外部市场联系 主要决策 排序法 归类法  
 计点法 谁应该参与职位评价 最终结果：结构 平衡混乱与控制第6章 基于人的结构 基于人的结构：  
 技能计划 技能分析的方法 基于人的结构：能力 能力分析 再提一次：结构中所反映的内部一致  
 性 计划的管理 结果有用性的证据 内部结构中的偏见 理想的结构第 篇 外部竞争性：决定薪酬水平  
 第7章 竞争性的界定 薪酬战略：外部竞争性 外部竞争性的决定因素 劳动力市场因素 对劳动力需求  
 的理论修正 对劳动力供给的理论修正（只再讨论两种理论） 产品市场因素与薪酬支付能力 组织因素  
 相关市场 竞争性薪酬政策的选择 薪酬水平和薪酬组合决策的影响：来自研究证据的指导第8章 设计  
 薪酬水平、薪酬组合与薪酬结构 主要决策 确定竞争性薪酬政策 薪酬调查的目的 选择相关市场的竞  
 争对手 设计薪酬调查 解释调查结果和建立市场工资线 从政策到实践：薪酬政策线 从政策到实践：  
 工资等级与工资全距 从政策到实践：工资宽带化 平衡内部压力与外部压力：调整薪酬结构 市场定价  
 复习第 篇 员工贡献：决定个人报酬第9章 绩效工资支付的依据 雇主关注什么样的行为——将组织  
 战略与薪酬和绩效管理挂钩 如何激发员工的这些行为——理论观点与研究结论 如何激发员工的这些  
 行为——薪酬管理者的观点 总体薪酬体系：除了货币，其他报酬也影响员工行为 薪酬能否激励行为  
 ：一般的评论 薪酬能否激励行为：专门的评论 设计绩效工资计划第10章 绩效工资计划 什么是绩效  
 工资计划 可变工资能否提高绩效：一般性证据 具体的绩效工资计划：短期 团队激励计划：类型 流  
 行的长期激励计划第11章 绩效评价 绩效评价在薪酬决策中的作用 绩效评价中的常见错误 更好地理  
 解和评价工作绩效的战略 全面考虑绩效评价过程 公平就业机会和绩效评价 将工资与主观绩效评价相  
 联系 作为绩效工资工具的晋升加薪第 篇 员工福利第12章 福利的决定过程 为什么员工福利不断增  
 加 员工福利的价值 福利计划、设计和管理中的主要问题 福利计划的内容 福利计划的管理第13章 福  
 利项目的选择 法定福利 退休和储蓄计划 人寿保险 医疗和与医疗有关的福利 其他福利形式 临时员  
 工的福利第 篇 薪酬体系的扩展第14章 特殊群体的薪酬 何为特殊群体 特殊群体的薪酬战略第15章  
 工会在薪酬管理中的作用 工会在工资决定中的影响 工会与其他薪酬体系第16章 国际化的薪酬体系  
 对变化的管理：全球化薪酬指南 社会契约 文化 工会和员工参与 所有权和金融市场 管理的自主性  
 成本比较 薪酬体系比较 国家薪酬体系：理念比较 战略市场理念 外派员工的薪酬 无国界的世界 无  
 国界的薪酬？  
 全球化主义者第 篇 薪酬体系的管理第17章 薪酬管理中的政府和法律问题 雇佣关系中的政府 1938  
 年《公平劳动标准法案》 通行工资法律 工资歧视：定义 《公平工资法案》 1964年《民权法案第  
 七章》 工资歧视与差异性职位 工资差距 同等价值第18章 管理：让薪酬真正发挥作用 管理劳动力成本  
 控制工资水平：自上而下 控制工资水平：自下而上 道德：管理还是操纵 内生性控制 沟通：信息管  
 理 薪酬：变革的代表 构建薪酬职能部门 作为控制工具的指导方针：让（有思想的）经理人员管理术  
 语表

## &lt;&lt;薪酬管理&gt;&gt;

## 章节摘录

员工会因为工资而将本职工作做得更好吗？

最近以阿尔菲·科恩（Alfie Kohn）为首的众多批评家发表言论，声称激励在道德上和实践上都是错误的。

[52]道德错误论者指出，激励由于涉及一个人对另一个人的控制而充满了瑕疵。

与之相对应的观点认为，雇用本来就是一种互动的安排。

尤其是在失业率较低的时期，员工可以选择是否在与绩效工资紧密相连的薪酬体系下（就像激励工资计划）接受工作。

我们知道并非所有求职者都是风险规避型的。

在有些情况下不愿规避风险的员工宁愿选择含有激励成分的薪酬而不是完全固定的薪酬。

总之，如果公司实行以个人绩效为基础的激励工资计划，这些求职者就会发现该公司充满了吸引力。

相反，如果公司实行团队激励计划，这些求职者将不会把它视为自己的理想之所。

科恩也暗示激励工资制度实际上可能会有损生产率——一个实践中的确切无疑的负面结果。

他的推理主要基于对大多数实验室研究（研究对象或有酬或无酬地单独从事某项任务）的引证。

主要依据德茨（Deci）及其同事的研究工作，科恩得出了如下结论：因从事某项任务而向员工付酬会减少员工对该项任务的兴趣——外部报酬（金钱）减少了内部报酬（完成任务的内在乐趣）。

[53]对这一解释的批评者指出，科恩的结论至少存在两个缺陷。

[54] 第一，业务的实际需要要求必须执行某些工作——实际上是许多工作——它们本身并不最具有趣味性。

虽然塔吉特可能是一个非常理想的购物场所，但是让你日复一日地在货架上摆放毛巾及其他不易破碎的商品，也足以让你失去工作的内在乐趣。

[55]如果需要靠激励来完成真实世界的工作并因此而为组织和客户创造价值，那也只有如此了。

这也许只是做生意的成本之一。

第二，科恩的研究常常孤立地考察员工。

在现实世界里人与人之间都是相互作用的，大家都知道谁在工作谁不在工作，而且在分配报酬时会对此作出反应。

缺乏与绩效的关联，得到较少激励的员工最终将意识到更努力地工作是不必要的。

有些员工少劳多得的现象很快就会为众人所知。

例如，考虑一下上一次你完成的集体项目。

你会为那种十得较少却获得了与自己相同分数的团队成员而感到高兴吗？

当你的一位老师要求对所有团队成员进行绩效评价并使用所得到的数据为个人评定等级时（报酬与绩效相关联），你认为这公平吗？

同样的情形会发生在薪酬管理领域，这至少让人们明白“我们应该让报酬与绩效相关联吗？”的问题值得进一步考察。

⋮

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>