

<<企业薪酬管理>>

图书基本信息

书名：<<企业薪酬管理>>

13位ISBN编号：9787302205432

10位ISBN编号：7302205434

出版时间：2009-8

出版时间：清华大学出版社

作者：孙静，林朝阳 主编

页数：310

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

随着社会经济背景的变化和企业管理实践的重大变革，21世纪的薪酬管理面临着多种严峻的挑战。

首先，随着全球经济竞争的愈演愈烈，企业兼并、裁员、重组成为一个重要的主题，企业组织扁平化、流程再造、标杆管理、团队导向管理等战略应运而生，这就要求企业建立灵活性和弹性化的薪酬制度，以支持企业变革的需要；其次，新技术的应用使劳动方式发生了重大的变化，组织中的工作岗位内容也随之发生很大的调整，对员工的素质要求和技能要求更高更广，人性化的工作方式越来越普遍，这就要求企业的薪酬管理能激励员工学习和拓展技能；再次，降低成本、提高组织的生产率和利润水平，是组织在激烈的市场竞争中得以生存的根本，降低劳动力成本的客观需要给企业薪酬政策的制定和实践提出了新的要求；最后，心理契约的应用、文化管理的强化、员工需求的多样化等管理变革，促使薪酬管理的功能重新定位，战略性薪酬体系的设计要能支撑组织经营战略的实现，从而使组织和员工得到共同的发展。

高职高专教育确定的人才培养模式是“较厚基础、较宽口径、注重实践、强调应用”。

为此，21世纪高职教育的基本目标确定为让学生在在校期间初步学会如何工作并为其职业发展奠定基础，培养学生胜任工作的综合职业能力。

本书以高职高专教育的培养目标为根本，以薪酬管理工作任务要求为依据，结合我国企业薪酬管理实践和经验，融入编者在教学与实践中的最新体会而编写。

本书力求在理论上具有前瞻性和创新性，在实践上具有指导性和可操作性。

全书分为五大模块共十章。

第一个模块为第一章的内容，主要阐述薪酬管理的基本理论，包括薪酬、薪酬管理、战略性薪酬等概念，以及薪酬管理的目标及发展趋势；第二个模块为第二章、第三章、第四章的内容，主要讨论企业基本薪酬体系的设计，并介绍与薪酬体系对应的企业薪酬制度；第三个模块为第五章、第六章的内容，主要讨论薪酬结构的设计和薪酬水平的确定；第四个模块为第七章、第八章、第九章的内容，主要讨论薪酬的调整、控制及组织中不同类型人员薪酬制度的适用问题；第五个模块为第十章的内容，主要介绍我国在薪酬管理方面的法律法规。

本书在每章的开篇都设计了教学目的和引导案例，在每章结束后都设计了本章小结、关键概念、思考题和案例分析，在每章的每一小节都设计了思考与讨论题，以便读者学习时有的放矢，学有所思，思有所获。

<<企业薪酬管理>>

内容概要

本书主要针对高职高专教育层次的教学要求而编写，符合高职高专“工学结合”教学模式的特点。全书主要包括：薪酬与薪酬管理概述，基于职位的薪酬体系，基于任职者的薪酬体系，绩效薪酬的设计与管理，薪酬结构及其设计，薪酬水平与决策，薪酬支付、调整及分类管理，员工福利管理，薪酬控制与沟通，薪酬管理的相关法律法规等内容。

本书特别注重薪酬管理的系统性和实践性，以薪酬管理工作任务为导向，把重点放在各种薪酬体系的设计和应用性上，并且引用了大量的企业薪酬管理案例来解析薪酬管理的基本理论和方法。

本书每章开篇都设计了引导案例；每节后都配有思考与讨论的问题；每章后附有本章小结、本章关键概念及案例分析题、思考题等复习重点，融“教、学、做”为一体，让读者在边学边练中牢固地掌握好薪酬管理的理论知识和提高其实际工作的操作能力。

本书可作为高等学校人力资源管理专业、劳动和社会保障专业的教材，也可以作为企业薪酬管理的培训教材和学习参考书。

<<企业薪酬管理>>

书籍目录

第一章 薪酬与薪酬管理概述 第一节 薪酬及其功能 一、薪酬的基本内涵 二、薪酬的构成
 三、薪酬的功能 讨论与思考 第二节 薪酬模式的选择 一、薪酬构成分析 二、薪酬模式
 三、薪酬模式的选择 讨论与思考 第三节 薪酬管理概述 一、薪酬管理 二、薪酬管理
 的基本内容 三、薪酬管理的基本流程 四、人力资源管理体系中的薪酬管理 五、战略性薪
 酬管理 讨论与思考 案例分析 本章小结 思考题第二章 基于职位的薪酬体系 第一节 职位薪酬
 体系的设计 一、职位薪酬体系的概念和特征 二、实施职位薪酬体系的条件 三、建立职位
 薪酬体系的步骤 讨论与思考 第二节 职位评价方法 一、职位评价的特点及功能 二、职位
 评价的方法 讨论与思考 第三节 岗位工资制度及实践 一、岗位等级工资制度 二、岗位薪
 点工资制度 三、岗位工资制度实践 案例分析 本章小结 思考题第三章 基于任职者的薪酬体系
 第一节 技能薪酬体系的特点 一、技能薪酬的基本内涵 二、构建技能薪酬体系的目的 三
 、技能薪酬体系的优缺点 四、技能薪酬体系的基本类型 讨论与思考 第二节 技能薪酬制度及
 实践 一、技能薪酬体系的设计程序 二、技能薪酬制度实践 讨论与思考 第三节 能力薪酬
 体系的特点第四章 绩效薪酬的设计与管理第五章 薪酬结合及其设计第六章 薪酬水平与决策 第
 七章 薪酬支付、调整及分类管理第八章 员工福利管理第九章 薪酬控制与沟通第十章 薪酬管理的相关
 法律规定 附录 薪酬管理若干实务参考文献

章节摘录

(三) 间接薪酬 间接薪酬主要是指员工的福利与服务, 因此也称福利薪酬, 是薪酬结构中不可或缺的组成部分。

福利薪酬主要是指企业为员工提供的各种物质补偿和服务形式, 包括法定福利和企业提供的各种补充福利。

从支付形式上看, 传统的员工福利以非货币的形式支付, 但随着企业部分福利管理职能的社会化, 一些福利也以货币形式支付, 即货币化福利。

员工福利与服务之所以被称为间接薪酬, 因为它与上面所提到的基本薪酬和可变薪酬存在一个明显的不同点, 即福利与服务不是以员工向企业供给的工作时间为单位来计算的薪酬组成部分。

间接薪酬一般包括非工作时间付薪、向员工个人及其家庭提供服务(如儿童看护、家庭理财咨询、工作期间的餐饮服务)、健康及医疗保健、人寿保险以及法定养老金等。

作为一种不同于基本薪酬的薪酬支付手段, 福利这种薪酬支付方式有其独特的价值: 第一, 由于减少了以现金方式支付给员工的薪酬, 并且很多国家对部分福利项目有免税的规定, 因此, 企业可以通过这种方式达到适当避税的目的; 第二, 福利薪酬为员工将来的退休生活和一些可能发生的不测事件提供了保障; 第三, 福利薪酬具有灵活多样的支付形式, 比如员工可以以较低的成本购买自己所需要的产品(眼镜、健康保险、人寿保险等), 满足员工多种工作和生活的需要, 具有直接薪酬不可比拟的功能。

因此, 近年来福利薪酬成本在国外许多企业中的上升速度是相当快的, 比如企业采取自助式的福利计划来帮助员工从福利薪酬中获取更大的价值。

在实际操作中, 许多企业的薪酬还包括津贴的内容。

所谓津贴, 是指为了补偿员工特殊和额外的劳动消耗以及因其他原因支付给员工的劳动报酬。

一般把属于生产性质的称为津贴, 属于生活性质的称为补贴。

津贴的一部分可以归于基本薪酬范畴, 如矿山井下津贴; 一部分可归于福利范畴, 如上、下班交通津贴等。

<<企业薪酬管理>>

编辑推荐

《企业薪酬管理》特色 注重技能培养：知识实训板块加强专业知识和技能训练 体系新颖：理论讲解、案例阅读、知识实训与自测题相结合 案例丰富：大量案例增强了可读性和趣味性，拓宽了知识面 实用性强：针对高职特点编写，配有电子课件，方便教学

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>