

<<薪酬管理>>

图书基本信息

书名：<<薪酬管理>>

13位ISBN编号：9787302208624

10位ISBN编号：730220862X

出版时间：2009-9

出版时间：清华大学出版社

作者：王少东，吴能全，余鑫 主编

页数：338

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>>

前言

本书按照高等院校工商管理类专业的教学要求，结合我国企业的实际情况编写而成。

主要介绍薪酬与薪酬管理基本理论及方法、战略性薪酬管理、薪酬调查、薪酬体系设计、企业可变薪酬管理、员工福利管理、薪酬预算与控制等内容。

本书从企业经营战略的高度以及整体人力资源管理体系的角度，来阐释薪酬管理在现代企业中的地位及其作用。

本书不仅从管理学、经济学等多学科视角对薪酬以及薪酬管理作了理论上的阐释，而且注重薪酬管理实际操作技术的推介，尽可能地以实例的形式讲解以薪酬结构、薪酬设计、薪酬奖励、薪酬调控与沟通等为核心的薪酬管理技术。

本书实用性强，每章开始编有“学习目标”、“引导案例”，每章结尾编有“本章小结”、“自测题”、“案例讨论”以及“阅读材料”，以便于学生对相关章节内容的学习和把握，本书部分章节附有企业薪酬管理相关实务的内容，有利于学生更好地融会贯通所学的知识。

本书是为普通高等学校经济管理类专业编写的，主要作为大学专科、本科层次的教材，也可供从事企业人力资源管理理论研究和实践的人士以及相关人士参考。

本书总体框架结构由王少东、吴能全、余鑫审定，具体分工如下：第一章、第九章由王少东编写；第二章、第三章由王少东、赵玉田共同编写；第四章由余鑫、杜杏华共同编写；第五章、第六章、第十章由张国霞编写；第七章、第八章由梁小清编写。

全书由中山大学的吴能全教授审稿，他以严谨的治学精神，为我们编写组提出了许多宝贵意见，没有吴教授的总体把握，我们很难有足够的信心如期完成书稿的写作。

由于人力资源管理思想发展迅速，同时编者的水平有限，书中疏漏之处在所难免，敬请广大读者不吝指正。

本书在编写过程中得到了一些高校同仁及企业管理人员的大力支持和帮助。

中大企业管理咨询公司的同仁，电子科技大学管理学院的胡本勇博士，泰州社会科学院的周宏华研究员和中国大地保险公司的赖晓辉、陈云川等为本书的编写提供了大力支持；刘芳、罗洪菊、米星和刘方杰同学为本书相关资料的收集、整理付出了辛勤劳动，在此深表感谢！

同时感谢本书编写过程中所参考图书的原作者，由于一些原因，部分作者的姓名无法在参考书目中一一列出，非常感谢你们的前期努力。

最后要特别感谢的是清华大学出版社的彭欣编辑，没有她的支持和帮助，多年的“企业薪酬管理”的编写思想不可能在今天得以实现。

最后，衷心祝愿我国的人力资源管理水平蒸蒸日上！

<<薪酬管理>>

内容概要

本书站在企业经营与战略管理的高度，从人力资源管理体系的角度，来阐释薪酬管理在现代企业中的地位及其作用。

考虑到目前企业对应用型和操作型人才的需求，因此本书又注重对薪酬管理实际操作技术的介绍，力图以实例的形式讲解以薪酬结构、薪酬设计、薪酬奖励计划、薪酬调查、薪酬调控与沟通等为核心的薪酬管理技术。

本书适合高等院校工商管理类专业及相关经济管理专业师生作为教材使用，也可作为企业管理人员的参考用书。

<<薪酬管理>>

书籍目录

第一章 薪酬与薪酬管理	第一节 薪酬的概念、本质及其构成	一、薪酬的概念	二、薪酬的本质
三、薪酬的构成	第二节 薪酬的功能与结构	一、薪酬的功能	二、薪酬结构
影响薪酬的因素	一、内部因素对薪酬的影响	二、个人因素对薪酬的影响	三、外部因素对薪酬的影响
第四节 薪酬管理与其他人力资源管理职能之间的关系	一、薪酬管理与职位设计	二、薪酬管理与员工的招募与甄选	三、薪酬管理与培训开发
四、薪酬管理与绩效管理	第五节 薪酬管理的基本流程	一、计划经济体制下的企业薪酬管理流程	二、市场经济体制下的企业薪酬管理流程
第六节 有效薪酬管理的特点	本章小结	自测题	案例分析
阅读材料	第二章 战略性薪酬管理	第一节 企业战略与人力资源战略	一、企业战略
二、人力资源战略	第二节 战略性薪酬管理	一、传统薪酬体系存在的问题	二、战略薪酬管理的作用与内涵
三、战略性薪酬管理对企业人力资源管理的要求	四、如何实现战略性薪酬管理	五、战略性薪酬管理四大误区	第三节 企业战略与薪酬战略
一、企业战略与薪酬战略	二、竞争战略与薪酬战略	第四节 从传统薪酬战略到全面薪酬战略	一、全面薪酬战略的产生
二、全面薪酬战略的内涵	三、传统薪酬战略与全面薪酬战略	四、全面薪酬战略的特性	五、全面薪酬战略的构成
本章小结	自测题	案例分析	阅读材料
第三章 薪酬调查	第一节 薪酬调查的必要性	第二节 企业薪酬调查类型及注意事项	一、薪酬调查类型
二、企业薪酬调查注意事项	本章小结	自测题	阅读材料
第四章 企业薪酬体系设计	第一节 企业薪酬体系设计流程与原则	一、薪酬体系设计流程	二、薪酬设计原则
三、企业薪酬体系设计应注意的问题	第二节 企业薪酬结构模式和薪酬水平模式	一、企业薪酬结构模式	二、企业薪酬水平模式
三、企业生命周期与薪酬水平策略	第三节 基于P的薪酬体系设计	一、P薪酬设计的理念和模式	二、职位薪酬体系设计
三、绩效薪酬体系设计	四、能力薪酬体系设计	第四节 宽带薪酬体系设计	一、宽带薪酬模式的特征
二、宽带薪酬体系设计流程	三、宽带薪酬体系实施中可能存在的问题及解决措施	本章小结	自测题
案例分析	阅读材料	第五章 员工奖励——可变薪酬制度	第六章 员工管理
第七章 特殊群体的薪酬管理	第八章 薪酬预算、控制与沟通	第十章 薪酬管理常用法规附录	A公司薪酬管理制度
参考文献			

<<薪酬管理>>

章节摘录

插图：第一章 薪酬与薪酬管理第一节 薪酬的概念、本质及其构成一、薪酬的概念1. 报酬报酬是一个比薪酬更新的范畴。

与其他相关的范畴相比，它具有两个特点：其一，更体现现代企业薪酬的激励功能；其二，职位晋升、个人名誉、社会地位、自我价值实现等所谓精神薪酬的内容也可以包括在报酬的范围之内。

通常情况下，我们将一位员工因为为某一组织工作而获得的所有各种他个人认为有价值的东西统称为报酬。

从这一理解中不难看出，报酬并不等于金钱或者能够直接折合为金钱的东西，并且由于每个人的需求和价值观不同，对某一员工来说属于报酬的东西，对于另一员工来说却可能不算是报酬。

因此，报酬这一概念并非仅仅是一种金钱或者能够折算为金钱的实物概念，它还包括一些心理上的收益。

通常情况下，可以把报酬分为两大类。

这里有两种分类方法：一种是将报酬分为经济性报酬和非经济性报酬；另一种是将报酬划分为内在报酬和外在报酬。

经济性报酬与非经济性报酬的划分依据是报酬是否以金钱的形式表现出来或者是以金钱来衡量；而内在报酬和外在报酬则是以报酬本身对工作者所产生的激励是一种外部强化，还是一种来自于内部的心理强化作为划分的依据，具体划分示意图如图1-1所示。

一般来讲，经济性报酬均属于外在报酬，而非经济性报酬可能属于外在报酬，也可能属于内在报酬。

2. 工资工资是使用最为普遍的一个薪酬概念。

它的基本含义是雇方付给被雇方合法的货币报酬。

国际劳工组织在《1949年保护工资条约》中，把工资的内涵界定为：“工资”一词是指不论名称或计算方式如何，由一位雇主对一位受雇者，为其已经完成或将要完成的工作，或已经提供或将要提供的服务，可以货币结算，并由共同协议或国家法律、条例予以确定，凭借书面或者口头雇佣合同支付的报酬或收入。

编辑推荐

《薪酬管理》：先进性与基础性相统一教材建设与教学改革相统一综合性与针对性相统一案例导入教学案例分析与阅读资料开阔视野·先进性与基础性相统一注重用先进科学的观点和行业规范策划、组织教材，突出重点和难点，精选基础、核心的内容。

·教材建设与教学改革相统一跟踪学科最新发展动态，考虑专业内容的更新，关注并体现教改的内容变化。

·综合性与针对性相统一不仅讲解知识，还针对专业领域应用的迫切需要，提供了与理论相结合的应用实例。

·案例导入教学每章开头都有教学引导案例并提出问题，让学生带着问题去学习，便于教师授课并启发学生思考。

·案例分析与阅读资料开阔视野每章都有案例分析和阅读资料，把学生置于经营者的立场，注重培养学生的实际工作能力。

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>