

<<薪酬管理>>

图书基本信息

书名：<<薪酬管理>>

13位ISBN编号：9787308043120

10位ISBN编号：7308043126

出版时间：2005-7

出版时间：浙江大学出版社

作者：冯宪

页数：363

字数：440000

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>>

### 内容概要

本书共分为十二章，其总体框架可以从三大部分去把握：

第一部分包括第一章至第三章，是全书的基础内容。

其中第一章介绍了薪酬和薪酬管理的基本概念和内容概要；第二章介绍了薪酬分析的基本理论；第三章介绍了战略性薪酬管理的基本理念和内容框架。

第二部分包括第四章至第十一章，介绍了薪酬体系设计的指导思想和方法技术，是全书的主要内容。其中第四章介绍企业薪酬水平决策，它涉及企业薪酬外部竞争性的问题；第五章至第七章介绍基本薪酬制度、薪酬等级结构、薪酬的计量和支付，它们涉及企业薪酬内部一致性的问题；第八章介绍绩效薪酬，它涉及企业如何利用激励性薪酬回报员工贡献的问题；第九章介绍员工福利，它涉及企业如何利用福利来满足员工需求和保留员工的问题；第十章介绍薪酬组合与薪酬体系，它涉及整体薪酬设计的知识和方法；第十一章介绍特殊群体的薪酬，它涉及那些对企业有战略意义的人员的薪酬设计问题。

第三部分包括第十二章，介绍了薪酬动态管理的内容和方法技术，是构成全书完整体系的必要内容。

## &lt;&lt;薪酬管理&gt;&gt;

## 书籍目录

## 第一章 薪酬与薪酬管理

## 第一节 薪酬概述

## 第二节 薪酬管理概述

## 第二章 薪酬分析的基本理论

## 第一节 经济学视角的薪酬理论

## 第三节 管理学视角的薪酬理论

## 第三章 战略性薪酬管理

## 第一节 薪酬战略及其框架

## 第二节 薪酬战略与组织战略的匹配

## 案例3-1 可口可乐中国公司薪酬-战略的变化

## 第四章 薪酬水平

## 第一节 薪酬水平及其影响因素

## 第二节 薪酬水平决策的类型

## 第三节 市场薪酬调查

## 第五章 基本薪酬制度

## 第一节 基本薪酬制度概述

## 第二节 职位薪酬制度概述

## 第三节 职位评价方法

## 第四节 职位薪酬制度在我国的应用

## 第五节 能力薪酬制度概述

## 第六节 能力薪酬制度设计(一)——技能薪酬的设计

## 第七节 能力薪酬制度设计(二)——胜任力薪酬的设计

## 第八节 职位薪酬与能力薪酬的比较和结合运用

## 案例5-1 某生产型企业薪酬体系设计方案

## 案例5-2 通用磨坊公司的技能基础薪酬制

## 案例5-3 不同职位评价方法的：应用与比较

## 第六章 薪酬等级结构

## 第一节 薪酬等级结构的原理及相关概念

## 第二节 薪酬等级结构设计方法

## 第三节 宽带薪酬结构

## 案例6-1 职位薪酬结构的设计

## 第七章 薪酬的计量与支付

## 第一节 计时工资制

## 第二节 计件工资制

## 第三节 工资支付

## 案例7-1 某企业生产一线人员计时工资制实施方案

## 案例7-2 某企业生产一线员工计件工资制度

## 第八章 绩效薪酬

## 第一节 绩效薪酬概述

## 第二节 业绩薪酬

## 第三节 短期激励薪酬

## 第四节 长期激励薪酬

## 案例8-1 某企业产品开发部与市场营销部绩效指标设定及奖金核算办法

## 案例8-2 ××保险公司的“对服务付酬”绩效薪酬体系

## 案例8-3 奖励的管理——山花煤矿奖金分配风波的启示

## <<薪酬管理>>

案例8-4 某保险公司薪酬体系设计

案例8-5 天津某民营公司：虚拟股份制

### 第九章 员工福利

第一节 员工福利概述

第二节 员工福利的内容

第三节 员工福利的规划与管理

案例9-1 宝洁公司的薪酬策略

案例9-2 某服装公司员工福利制度

### 第十章 薪酬组合与薪酬体系

第一节 薪酬模块与薪酬组合

第二节 薪酬体系、薪酬机制与薪酬函数

第三节 基本薪酬与绩效薪酬的组合和调节

案例10-1 某上市房地产公司薪酬体系设计

### 第十一章 特殊群体的薪酬

第一节 销售人员的薪酬

第二节 专业技术人员的薪酬

第三节 高层管理人员的薪酬

案例11-1 激励“火车头”——销售人员薪酬设计

案例11-2 巨化集团公司的技术要素参与收益分配办法

案例11-3 某企业高层管理人员薪酬设计方案

### 第十二章 薪酬评估与薪酬调控

第一节 薪酬成本、人工成本及其分析

第二节 薪酬预算

第三节 薪酬成本控制

第四节 薪酬调整

主要参考文献

## &lt;&lt;薪酬管理&gt;&gt;

## 章节摘录

流动形态的劳动是指劳动力使用和消耗的过程，其显性表现为与职位相联系的劳动量和劳动责任

。按流动形态劳动分配可以更好地激发劳动者发挥自己的劳动能力，但实际生活中也难以避免这样的情形：消耗的劳动不一定是有效劳动，即流动形态劳动不一定全部“物化”到产品或劳务中去，同时，准确计量实际劳动消耗也需要较高的管理水平和管理成本。

凝结形态的劳动是指已经对象化到产品或劳务中的劳动，其显性表现是工作绩效、贡献。

凝结形态劳动便于计量，并且具有综合性（综合地反映了劳动能力、劳动态度、劳动的实际消耗、劳动的有效性等因素），对劳动者可以产生较为全面的激励作用。

但有些岗位的劳动很难表现为实际可见的物化劳动成果，因此，它的运用范围就有所局限。

综上所述，这三种劳动形态既互相联系又互相区别，它们反映的劳动数量和质量并不完全一致。

以任一种劳动形态单独作为计量劳动和薪酬决定的依据，均有一定的局限性。

在进行薪酬决定时必须综合考虑三种形态的劳动，并根据不同职位工作的劳动特点，有所侧重。

（二）关于效率目标 效率的提高主要可来自两种途径：一是控制劳动成本；二是提高薪酬支出所获得的效益。

当然作此划分只是相对而言，二者常常是你中有我，我中有你，很难截然分开。

与此相关，一些薪酬管理原则常常被运用其中。

1. 相关的管理原则 （1）经济性原则。

这是指企业薪酬支付要考虑实际承受能力的大小，要有利于企业在产品市场上形成具有优势的竞争力

。一些企业家常常会问：“到底拿多少钱或按什么比例来发工资才是合理的？”

”如果对此心中无数，随意决策，很可能导致被动局面。

所以对此一定要进行详细有据的分析，既要考虑企业经营的现状和发展，也要考虑员工队伍的现状和发展。

在此过程中运用薪酬预算、人工成本分析等方法技术是非常必要的。

（2）竞争性原则。

竞争性原则的外部运用，表现在企业薪酬在劳动力市场上的竞争力。

要注意的是这种竞争必须具有行业针对性，因为企业之间的竞争，首先且主要还是行业内的竞争。

因此，确定本企业的薪酬水平时，应侧重了解本行业其他企业的薪酬水平。

<<薪酬管理>>

编辑推荐

《薪酬管理》具有联系实际、可操作性强的特点，是人力资源管理专业的较好教材，对企事业单位的相关工作人员和广大自学成人者，也有较高的使用价值。

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>