

<<事业单位薪酬管理>>

图书基本信息

书名：<<事业单位薪酬管理>>

13位ISBN编号：9787504580580

10位ISBN编号：7504580589

出版时间：2009-8

出版时间：中国劳动社会保障出版社

作者：岳颖

页数：219

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>

<<事业单位薪酬管理>>

前言

事业单位是我国各类人才的集中地，是实施人才强国战略的重要力量。搞好事业单位收入分配，建立有利于吸引人才、稳定人才、用活人才的收入分配激励机制，对于造就一支高素质的专业技术人才队伍，推动经济发展和社会的全面进步具有十分重要的意义。目前，事业单位岗位绩效工资制度实施三年以来，总体运行状况良好。新的工资制度已基本入轨，各项改革措施逐步到位，且运行平稳，改革的阶段性成果初步显现。但是，由于事业单位工资收入分配问题涉及面广，情况复杂，解决起来难度大，不可能通过一次改革解决所有的问题。

这次工资制度改革在规范公务员津贴补贴时，对事业单位的津贴补贴并没有同步进行规范，事业单位内部收入分配问题仍是一大难题。

一、如何科学地选择事业单位内部收入分配模式 自从我国不断扩大事业单位内部分配自主权以来，国家先后制定了高校、中小学、科研、卫生、文化、广播影视等事业单位搞活内部分配的政策意见，全国大多数省区市也相继出台了事业单位内部收入分配制度改革的指导性意见，各个事业单位根据各自特点，大胆改革，不断实践，逐步形成了以岗位绩效工资为主要内容的多元化分配办法。在高等院校，绩效工资的发放大多采取“分职务（职称）层次的岗位津贴+院系二次分配”的形式；在中小学，大多采取“分职务（职称）层次的岗位津贴+课时津贴”的形式；在医院，大多采取“分职务（职称）层次的岗位津贴+科室奖金二次分配”的形式；在科研单位，大多采取“分职务（职称）层次的岗位津贴+项目（课题）工资”的形式；在文化行业，大多采取“分职务（职称）层次的岗位津贴+演出（创作）津贴”的形式。

<<事业单位薪酬管理>>

内容概要

本书反映了作者多年来从事理论研究和实践工作的心得和体会，也是国内第一本对事业单位收入分配问题开展系统研究的专著。

相信这本书的出版，将对认识和了解事业单位目前在收入分配领域面临的突出问题，制定更加符合事业单位特点的、行之有效的收入分配政策起到很好的参考作用。

<<事业单位薪酬管理>>

书籍目录

第1章 引言 第一节 研究背景 第二节 国外薪酬管理研究综述 第三节 国内收入分配研究综述 第四节 研究目的
第2章 收入分配的决定基础与模式选择 第一节 收入分配的决定基础——投入产出分配模型 第二节 事业单位按生产要素分配的理论模型
第3章 国外非营利组织薪酬管理的比较与借鉴 第一节 国外非营利组织的基本类型和特征分析 第二节 国外医院薪酬模式比较 第三节 国外教师工资制度比较 第四节 国外非营利组织薪酬管理发展的趋势 第五节 国外非营利性组织薪酬管理对我国事业单位内部收入分配改革的启示
第4章 我国事业单位收入分配基本情况分析 第一节 我国事业单位工资制度的发展及运行情况 第二节 医院内部收入分配存在的问题 第三节 教师收入分配领域存在的主要问题 第四节 事业单位分配不公问题剖析
第5章 我国事业单位内部收入分配模式选择 第一节 对事业单位内部收入分配实施分类管理 第二节 完善事业单位的收入分配制度 第三节 岗位绩效工资的实施与构建人力资源管理基础平台 第四节 医院内部收入分配模式选择 第五节 义务教育学校绩效工资的实施 第六节 事业单位按生产要素分配的实现形式和操作方法 第七节 研究结论
第6章 案例与分析 案例一：××××医院内部收入管理办法 案例二：××××大学薪酬管理办法 案例三：××××（自收自支单位）薪酬管理办法 案例四：××××开发经营类事业单位经营管理者薪酬体系设计参考文献

章节摘录

我国事业单位收入分配基本情况分析 事业单位是我国各类人才的集中地，是实施人才强国战略的重要力量。

事业单位门类繁多，情况复杂，队伍庞大，涉及国民经济的每一个行业。

目前，事业单位的各项制度改革正全面铺开。

2006年事业单位岗位绩效工资制度的实施，一方面调动了广大工作人员的积极性，促进了事业的发展；另一方面由于相关配套政策未能及时跟进，也还存在着分配秩序混乱、收入差距较大等问题。

第一节我国事业单位工资制度的发展及运行情况 党和国家历来高度重视专业人员的工资待遇问题。

新中国成立以来，事业单位工资制度共经过四次工资制度改革：1956年，建立了等级工资制；1985年，实行以职务工资为主要内容的结构工资制；1993年，按照“政事分开”和分类管理的原则，事业单位在形式上实现了与机关工资制度相分离，初步建立了符合事业单位不同行业特点的专业技术职务等级工资制；2006年，建立了符合事业单位特点的、体现岗位绩效和分级分类管理的收入分配制度。

四次工资制度改革的特点比较见表4—1。

一、1956年等级工资制运行情况 1956年，我国进行了第一次全国性的工资改革。

这次改革的背景和动因是：新中国成立后，我们党领导各族人民有步骤地实现了新民主主义革命到社会主义革命的转变，同时进行了有计划的经济建设。

1953年国家实施第一个五年计划，开始了大规模经济建设，随着经济的恢复和发展，劳动生产率有了较大提高，国家财政状况趋于好转，改善人民生活提到了重要的议事日程。

解放初期实行实物供给制、包干制或半包干制、工资分制等多种形式并存的工资制度，已不适应经济发展的需要，不能体现按劳分配原则，不利于调动广大职工的积极性。

<<事业单位薪酬管理>>

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>