

<<匹配视角下的现代企业战略性薪酬研究>>

图书基本信息

书名：<<匹配视角下的现代企业战略性薪酬研究>>

13位ISBN编号：9787505874527

10位ISBN编号：7505874527

出版时间：2008-8

出版时间：经济科学出版社

作者：李军

页数：300

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>

<<匹配视角下的现代企业战略性薪酬研究>>

内容概要

1991年我硕士毕业后在企业从事管理和业务工作，1999年进入湖南师范大学商学院后一直从事人力资源管理的理论研究和教学工作；十多年的企业实践和理论研究，使我深深感到：人力资源是企业第一资源，人力资源及其管理是企业核心竞争力之源。而作为企业人力资源管理系统的一个重要组成部分的薪酬体系，直接影响到企业是否能够吸引人才、留住人才和高效率地使用人才；薪酬不仅是一种激励的手段，更是推动企业战略目标实现的强有力的工具。

但我国企业薪酬体系存在许多缺陷：薪酬的战略性意识不强，薪酬体系与企业战略不匹配，薪酬构成复杂、结构较散、基薪的决定基础混乱等，我国传统的企业薪酬体系已经不能适应企业发展的需要。

正视企业薪酬管理存在的问题，使我2004年初就萌生写一本有关企业薪酬体系专著的想法，但由于繁重的教学工作和其他工作的拖累，写作进展缓慢，直到2008年7月，几经补充和修改，全部书稿才得以最终完成并交付出版。

本书的成稿和出版，与组织和很多人的真诚帮助是分不开的。

我要特别感谢中南大学商学院岳意定教授，本书框架拟定和写作，都得到了岳老师的及时指导和帮助！感谢湖南师范大学商学院前任院长刘茂松教授、现任院长刘子兰教授、张明书记、副院长马伯钧教授、于烽副书记、钟荣华副院长、尹世杰教授对我的关心和帮助！

作者简介

李军，1965年生，湖南澧县人。

1991年毕业于华中师范大学，获经济学硕士学位。

现任湖南师范大学商学院营销与贸易系系主任、副教授，硕士生导师；兼任中国市场学会理事，湖南市场学会常务理事、副秘书长。

主要从事人力资源管理、薪酬与收入分配、教育经济与管理等研究。

主持和参加省、部级课题10项，公开发表

学术论文50余篇，合著专著2部，合编教材5部。

<<匹配视角下的现代企业战略性薪酬研究>>

书籍目录

第1章 绪论 1.1 问题的提出 1.2 国内外研究现状与水平 1.3 相关概念界定 1.4 研究思路、内容及研究方法
第2章 多学科视角下的薪酬理论的解析 2.1 经济学视角下的工资理论 2.2 心理学视角下的激励理论 2.3 薪酬的社会学解析 2.4 管理学视角下的薪酬理论
第3章 我国企业薪酬体系现状及其发展 3.1 我国企业薪酬体系的变迁 3.2 我国企业薪酬体系存在的问题 3.3 战略性薪酬——我国现代企业薪酬体系发展方向 3.4 本章小结
第4章 现代企业战略性薪酬内在作用机理分析 4.1 企业薪酬诸利益主体之间的博弈分析 4.2 现代企业战略性薪酬的中间效应 4.3 现代企业战略性薪酬内在作用机理 4.4 本章小结
第5章 现代企业战略性薪酬框架和匹配模式 5.1 战略性薪酬与传统性薪酬的比较 5.2 战略性薪酬架构 5.3 战略性薪酬的研究视角 5.4 薪酬体系与企业战略的匹配模式 5.5 本章小结
第6章 薪酬体系与企业发展战略的匹配 6.1 薪酬体系与发展战略匹配类型 6.2 薪酬体系与发展战略匹配研究假设 6.3 研究设计 6.4 研究结果 6.5 讨论
第7章 薪酬体系与企业竞争战略的匹配 7.1 薪酬体系与竞争战略的匹配类型 7.2 薪酬体系与竞争战略匹配理论假设 7.3 研究方法 7.4 研究结果
第8章 战略性薪酬的横向匹配——人力资源管理的系统效应
第9章 现代企业战略性薪酬实现的保障
第10章 现代企业战略性薪酬案例分析
第11章 结论与展望
附录 “薪酬体系与战略匹配对企业绩效的影响” 调查问卷参考文献后记

章节摘录

第2章 多学科视角下的薪酬理论的解析 2.1 经济学视角下的工资理论 工资决定理论一直是经济学研究的热点问题。

马克思主义经济学以劳动价值论为基础，设计出了以按劳分配为主体的工资分配制度；古典经济学派工资理论包括威廉·配第的最低生活维持费工资理论、重农学派的“最低限度工资”理论、亚当·斯密的工资理论、大卫·李嘉图的工资理论和约翰·穆勒的工资基金理论。

现代西方经济学的工资理论集中在边际生产力工资理论、均衡价格工资理论和集体谈判工资理论等方面。

随着经济发展格局的转变，劳动者在收益分配中的地位不断提高，出现了利益分享工资论、人力资本工资论等新型的工资决定理论。

大多数早期古典经济学家如威廉·配第、亚当·斯密、大卫·

李嘉图，基本上同意工资生存理论。

按照这一理论，工资水平决定于维持工人及其家属的生计所需的生活资料的价值。

工资生存理论是以早期的人口学原理为基础的，而且主要是从市场供给方面来探索工资现象。

边际生产力工资理论可以说是现代工资理论之先驱。

边际生产力论的基础是萨伊的生产三要素论（具体为资本生产力论）、马尔萨斯的土地肥力递减规律论（扩展为生产力递减规律）和奥地利学派的边际效用论。

克拉克把边际生产力论用来说明工资，首创了边际生产力工资理论。

按照克拉克的解释，最后追加的生产要素单位的生产率称为边际生产力（或边际生产率），而工资就取决于劳动边际生产力。

这就是说，雇主雇用的最后那个工人所增加的产出等于付给该工人的工资。

如果工人所增加的产出小于付给他的工资，雇主就不会雇用他；相反，如果工人所增加的产出大于付给他的工资，雇主就会增雇工人。

只有在工人所增加的产出等于付给他的工资时，雇主才会不增雇也不减少所使用的工人。

阿弗·马歇尔以供求均衡价格论为基础，建立了一种新的工资理论——供求均衡工资论，从生产要素的需求和供给两方面来说明工资的市场决定机制。

.....

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>