

<<现代企业战略性薪酬及其绩效研究>>

图书基本信息

书名：<<现代企业战略性薪酬及其绩效研究>>

13位ISBN编号：9787505898363

10位ISBN编号：7505898361

出版时间：2010-9

出版时间：经济科学出版社

作者：李军

页数：245

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>

<<现代企业战略性薪酬及其绩效研究>>

内容概要

薪酬不仅是一种激励的手段，更是推动企业战略目标实现强有力的工具。

薪酬具有增值功能、导向功能、实现员工自我价值的功能和分选效应。

我国目前企业薪酬体系存在战略性薪酬意识不强、薪酬体系与企业战略不匹配、薪酬构成复杂、结构较散等缺陷。

实现现代企业战略性薪酬，对于现代企业吸引人才、留住人才和高效率的使用人才，提升现代企业核心竞争力是至关重要的。

本研究运用相关经济学、管理学、心理学等方面的理论，从多学科视角对薪酬进行审视，尝试构建现代战略性薪酬框架；探讨现代企业战略和薪酬体系的契合对现代企业绩效影响的中间效应和作用机制，以现代企业薪酬体系和企业战略匹配以及对企业绩效的影响作为研究主体，通过实证研究，为现代企业从战略上重视和提升人力资源作用提供了理论支撑和政策框架。

因此，其研究具有重大的理论意义和应用价值。

本研究以资源基础观的战略人力资源管理理论为基础，着重从以下几方面对现代企业战略性薪酬及其绩效进行理论和实证研究。

(1) 战略性薪酬与传统性薪酬的比较研究。

战略性薪酬与传统性薪酬的差异体现在五个方面：薪酬理念差异、薪酬功能差异、薪酬导向差异、薪酬激励时效差异、员工参与薪酬决策程度差异。

(2) 现代企业战略性薪酬对企业绩效的作用机制分析。

战略性薪酬与企业绩效之间并不只是一种简单和直接的关系。

战略性薪酬通过人力资源效能对企业绩效产生影响，从而决定企业能否获取和保持持续竞争优势；人力资源效能由人力资本效应、员工态度和行为效应细成。

(3) 现代企业战略性薪酬匹配模式研究。

企业战略分为发展战略和竞争战略，发展战略可分为激进型、谨慎型和过渡型战略，竞争战略可分为防御型、前瞻型和分析型战略。

薪酬体系分为有机式、过渡式和机械式的薪酬体系。

激进型战略与有机式薪酬体系匹配，谨慎型战略与机械式薪酬体系匹配，过渡型战略与过渡式薪酬体系匹配。

防御型战略与机械式薪酬体系匹配，前瞻型战略与有机式薪酬体系匹配，分析者型战略与过渡式薪酬体系匹配。

企业战略不同，就需要选择与之相匹配的薪酬体系，从而支持企业的发展。

(4) 战略性薪酬绩效研究。

战略性薪酬绩效是企业通过发挥战略性薪酬的战略导向功能、筛选功能、激励功能，达到组织和员工双方所期望的结果或行为。

员工是企业学习与成长的原动力，员工素质是决定企业持续发展的驱动因素。

通过对战略性薪酬绩效与传统性薪酬绩效的比较，发现战略性薪酬绩效具有三个特征：指标多维性，绩效管理过程是事前计划、事中管理、事后考核所形成的三位一体的系统，绩效评价属于发展导向和战略导向。

战略性薪酬绩效指标体系由人力资源效能指标体系和企业绩效指标体系构成。

(5) 战略性薪酬绩效的实证研究。

基于文献回顾和理论分析提出了研究假说。

实证分析结果发现：发展战略与薪酬体系的匹配对企业绩效有显著影响。

企业发展战略比较激进时，其薪酬体系适合有机式；发展战略比较谨慎时，其薪酬体系适合机械式。

竞争战略与薪酬体系的契合对企业绩效产生积极影响，其中防御型战略与机械薪酬体系、前瞻型战略与有机薪酬体系相匹配对企业绩效产生积极影响。

发展战略或者竞争战略与薪酬体系匹配通过人力资源效能中间变量对企业绩效产生积极影响，数据分析表明，存在部分中介效应。

<<现代企业战略性薪酬及其绩效研究>>

(6)现代企业战略性薪酬实施保障研究。

提出企业战略性薪酬的实施必须基于综合和协同的观点，通过健全战略薪酬的基石和构建基于战略的绩效管理体系等，实现战略性薪酬的横向匹配；分析了影响战略性薪酬的企业内部环境，企业文化和企业所处的阶段发生变化，薪酬也必须进行相应的变化，否则将阻碍企业战略的实施；实行不同的企业治理结构、组织结构以及现代企业制度的企业，其薪酬体系不同。

相关法律法规的制定和执行、劳动力市场的建设、信用体系的建立以及制度的完善都是战略性薪酬实施的重要外部保障。

<<现代企业战略性薪酬及其绩效研究>>

作者简介

李军，湖南澧县人，教授，工商管理博士，现任湖南师范大学学术委员会委员，湖南师范大学商学院院长助理兼营销与贸易系系主任，硕士研究生导师；兼任中国市场学会理事，湖南市场学会常务理事，湖南省洞庭湖区域经济社会发展研究会常务理事，湖南经济报社市场顾问，民建湖南师范大学支部主委。

主要从事人力资本与人力资源管理的教学与研究，主持和参与国家级与省部级课题10余项，公开发表学术论文30多篇，出版专著1部，合著2部，合编教材3部。

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 研究对象、研究思路及研究方法 1.5 研究内容及研究架构第2章 现代企业战略性薪酬理论基础 2.1 基于资源基础观的战略人力资源管理 2.2 利益相关者理论和人力资本理论 2.3 战略性薪酬的权变形态观 2.4 战略性薪酬架构第3章 战略性薪酬与传统性薪酬的比较 3.1 薪酬理念差异 3.2 薪酬功能差异 3.3 薪酬导向差异 3.4 薪酬激励时效差异 3.5 员工参与薪酬决策程度差异 3.6 本章小结第4章 现代企业战略性薪酬对企业绩效的作用机制 4.1 多学科视角下的薪酬作用机制的解析 4.2 战略性薪酬对企业绩效作用机制模型 4.3 战略性薪酬对企业绩效作用机制模型扩展 4.4 本章小结第5章 现代企业战略性薪酬匹配模式 5.1 薪酬体系与企业战略的匹配模式 5.2 薪酬体系与发展战略的匹配 5.3 薪酬体系与竞争战略的匹配 5.4 微软战略性薪酬体系 5.5 本章小结第6章 现代企业战略性薪酬绩效的理论研究 6.1 战略性薪酬绩效的内涵 6.2 战略性薪酬绩效与传统性薪酬绩效的比较 6.3 战略性薪酬绩效指标体系 6.4 本章小结第7章 战略性薪酬绩效的实证研究 ——中间作用机制的检验 7.1 研究假设 7.2 研究方法 7.3 研究结果 7.4 本章小结第8章 战略性薪酬绩效的实证研究 ——不同部门与人员的视角 8.1 研究假设 8.2 研究设计 8.3 模型回归分析结果 8.4 本章小结第9章 现代企业战略性薪酬实现保障 9.1 实现战略性薪酬的横向匹配 9.2 创造与战略性薪酬相适应的企业内部条件 9.3 优化企业战略性薪酬的外部环境 9.4 本章小结第10章 结论与展望 10.1 结论与建议 10.2 创新之处 10.3 研究展望附录 “战略性薪酬及其绩效” 调查问卷参考文献后记

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>