

<<超越功利>>

图书基本信息

书名：<<超越功利>>

13位ISBN编号：9787512900233

10位ISBN编号：7512900236

出版时间：2010-11

出版时间：中国人事

作者：李建钟 编

页数：233

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>

## &lt;&lt;超越功利&gt;&gt;

## 内容概要

没有鲜花与掌声，没有赞美与欣赏，没有奖杯与奖金，我们的世界将会变得黯淡无光。

激励意味着承认、尊重、关爱、鼓励、支持和报偿，没有对劳动和付出、努力和贡献的应有酬劳，没有天道酬勤的机制，没有公平合理的激励，没有奔腾向上的热情和生命力，我们的生活将失去色彩，社会将失去生机，财富将面临枯竭，创新将缺乏动力，正义和美德将得不到弘扬。

激励是动力的来源。

不论是对社会、国家，还是对每个组织和个人，激励都具有极其重要的意义。

好的社会制度，将能够维护公平和正义，激发智慧和创新；好的组织管理，将能够获得满意和支持，创造财富和价值。

中国社会正由传统的计划经济转向市场经济，整个社会的激励机制正发生根本的变化，市场、竞争正逐步成为资源配置的主导力量，也成为新的激励机制的基础。

这是一个伟大的社会变革过程，它意味着传统的以行政手段和权威等级标准为基础的激励体制，正走向多元、平等和开放。

在实施人才强国战略的进程中，人才激励正成为现在和未来制度创新的核心。

本书以组织激励为主要对象，对人才激励的基本理论、原则进行了介绍和分析。

本书认为，激励是价值的分配和满足，必须建立在社会和组织内各成员之间的价值共识的基础上。

在市场经济时代，金钱无疑在激励体系中占有某种支配性的地位，但一个真正有效的激励机制，却依赖于具有人文情怀的、开明的领导者与具有敬业精神的、现代劳动者的价值互信和真诚协作。

本书同时强调，激励是一个系统的管理过程，是一个全方位的制度体系。

没有科学的、合理的、民主的、法治的制度准则与符合自然、人性和社会规律的制度设计，仅仅依靠权威的、随机的赏赐或惩罚，仅仅依赖所谓的激励谋略或技巧，只会带来资源的浪费，而不会产生真正的激励。

“朝三暮四”与“朝四暮三”或许有短期的心理效果，却可能带来持久的失信、怀疑和冲突。

本书的写作得到了多方面的关心和支持。

中国人事科学研究院王通讯、吴江、李克实、罗双平、唐志敏、蔡学军、柏良泽、李维平、董志超、李志更、陈力、刘霞、佟亚丽、岳颖、庞诗等领导专家和专家给予了直接的帮助和指导；我的同事、年轻而富有才华的管理咨询专家朱国成、牛力分别撰写了薪酬制度和价值激励等章节；牛力还参与了目录和文献资料的整理；中国人事出版社为本书的出版提供了支持，特别是张文春女士对本书作者给予了诸多鼓励和指导。

<<超越功利>>

书籍目录

第一章 导论 第一节 人才激励的社会基础 一、激励主体与激励行为 二、人才激励与大众激励 三、人才激励的社会价值 第二节 激励与组织管理 一、激励的功能 二、激励的基本方式 三、激励的类型与手段 四、激励的原则 第三节 中国人才激励的政策发展 一、人才政策发展与人才激励 二、人才管理机制变革与人才激励 三、收入分配制度改革与人才激励第二章 激励理论与激励模式 第一节 内容型激励理论 一、马斯洛的需要层次理论 二、奥尔德弗的ERG理论 三、麦克利兰的成就动机论 四、赫茨伯格的双因素理论 .....第三章 薪酬激励理论第四章 薪酬激励的制度设计第五章 组织激励的价值基础第六章 管理过程中的激励第七章 激励方式及其发展

## 章节摘录

一、战略原则 战略原则是强调企业的薪酬设计应支撑组织战略的实现。

具体来说，体现在如下方面： 薪酬战略应与战略方向相一致。

组织在不同战略目标下，需要有不同的薪酬战略配合战略。

如果组织采取成本领先战略，那么就势必在薪酬水平策略上采用跟随或滞后策略，而非领先策略。

要有利于培养组织核心能力。

核心能力最终要体现在掌握关键技术和管理能力的人才身上，薪酬就应向这些岗位和人员倾斜。

例如，我国企业长期采用向“脏苦累险”倾斜的政策，实际上忽视了技术、管理等价值创造中的重要作用，这是制约我国管理、技术水平的原因之一。

要与组织发展阶段相一致。

在组织创设之初，实力较弱，资金缺乏，因此要保持较低的基本工资和福利水平，而增加可变工资的比例，强调员工薪酬与其绩效挂钩；而在组织进入稳定期后，就应对薪酬战略进行调整，为员工提供具有竞争力的基本工资和福利，适当降低可变工资比例，因为对于进入稳定期的组织，市场份额、运作模式等已经稳定成熟，增长趋缓但较为平稳，可变薪酬并不会带来高激励效果。

很多企业在初创期还采取了期权这一长期激励方式，期权实际上以未来收益来达到当期激励的效果，这样做一方面降低了当期人工成本，另一方面有利于将员工利益与组织利益更紧密地结合起来。微软公司在创立初期就采用了期权这一长期激励方式，造就了数以千计的千万富翁；而在2003年9月微软宣布停止股票期权计划，因为在微软进入稳定期后，许多在最近几年加入微软的员工所持期权并未给员工带来预期收益。

#### 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>