

<<薪酬管理>>

图书基本信息

书名：<<薪酬管理>>

13位ISBN编号：9787565402623

10位ISBN编号：7565402621

出版时间：2011-3

出版时间：东北财经大学出版社有限责任公司

作者：刘银花

页数：366

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

本书是在第一版教材的基础上修订而成的。

新版教材主要有以下特点：1．保持第一版教材的主要逻辑框架体系不变；2．根据薪酬管理的最新理论发展，更新部分内容、个案分析和补充阅读材料；3．修改第一版教材中表述不够准确的部分；4．新增部分原有章节中没有涵盖的内容；5．增加第11章薪酬管理中的税收筹划与实践，从税收与薪酬的关系研究薪酬管理如何与税收筹划有机结合起来，帮助企业既能合理避税，又能激励员工，降低薪酬成本。

本书编写分工如下：刘银花负责全书的统稿及第1～5章的修订工作；刘银花、王绍强、江志文共同负责第6～10章的修订；朱德良负责第11章的撰写工作。

## &lt;&lt;薪酬管理&gt;&gt;

## 书籍目录

## 第1章薪酬概论

## 学习目标

## 1.1与薪酬相关的几个重要概念的区分

## 1.2薪酬

## 1.3薪酬管理的概念及薪酬管理的基本目标

## 一个案分析

## 本章小结

## 关键概念

## 课堂讨论题

## 复习思考题

## 自测题

## 补充阅读材料

## 第2章薪酬理论

## 学习目标

## 2.1经济学与管理学关于人性的假设

## 2.2经济学领域的工资理论研究

## 2.3管理学视觉下的薪酬理论研究

## 一个案分析

## 一本章小结

## 一关键概念

## 课堂讨论题

## 复习思考题

## 自测题

## 补充阅读材料

## 第3章薪酬战略

## 学习目标

## 3.1战略薪酬——现代薪酬管理的基本视觉

## 3.2薪酬战略的制定

## 一个案分析

## 本章小结

## 关键概念

## 课堂讨论题

## 复习思考题

## 自测题

## 补充阅读材料

## 第4章外部竞争性与薪酬水平

## 学习目标

## 4.1薪酬外部竞争性及薪酬水平决策的主要类型

## 4.2薪酬水平决策的影响因素

## 4.3薪酬调查

## 一个案分析

## 本章小结

## 关键概念

## 课堂讨论题

## 复习思考题

<<薪酬管理>>

自测题

补充阅读材料

第5章内部公平与薪酬结构

学习目标

5.1薪酬结构概述

5.2薪酬结构的设计

5.3宽带薪酬

一个案分析

本章小结

关键概念

课堂讨论题

复习思考题

自测题

补充阅读材料

第6章职位工资体系

学习目标

6.1职位工资概述

6.2职位工资体系的设计流程

一个案分析

本章小结

关键概念

课堂讨论题

复习思考题

自测题

补充阅读材料

第7章技能工资体系

学习目标

7.1技能工资体系的概念与特点

7.2技能工资体系设计的基本流程与关注的主要事项

一个案分析

本章小结

关键概念

课堂讨论题

复习思考题

自测题

补充阅读材料

第8章绩效工资体系

学习目标

8.1绩效工资支付的依据

8.2绩效评价

8.3业绩工资的设计

8.4激励工资的设计

一个案分析

本章小结

关键概念

课堂讨论题

复习思考题

## <<薪酬管理>>

自测题

补充阅读材料

第9章员工福利管理

学习目标

9.1员工福利概述

9.2员工福利的构成

9.3员工福利的设计与管理

9.4组织福利管理方式的创新

一个案分析

本章小结

关键概念

课堂讨论题

复习思考题

自测题

补充阅读材料

第10章特殊群体的薪酬管理

学习目标

10.1特殊群体的界定

10.2特殊群体的薪酬管理

一个案分析

本章小结

关键概念

课堂讨论题

一复习思考题

自测题

补充阅读材料

第11章薪酬管理中的税收筹划与实践

学习目标

11.1薪酬成本管理、薪酬管理涉税风险及税收筹划

11.2薪酬管理涉及的现行税收政策及征管制度简析

11.3薪酬税收筹划的基本方法和案例分析

一个案分析

本章小结

一课堂讨论题

补充阅读材料1

补充阅读材料2

## 章节摘录

3) 薪酬水平外部竞争性能有效地控制劳动力成本 从会计的角度来看,薪酬其实就是组织的一项费用,因而薪酬水平的高低与人力资源成本有着密切的关系,尤其是在一些劳动密集型或技术密集型的行业中,薪酬水平对人力资源成本的影响更为明显。

显而易见的是,在其他条件一定的情况下,薪酬水平越高,组织的人力资源成本也越高;而相对于竞争对手的薪酬水平越高,则提供相同或类似产品、服务的相对成本也越高。

较高的产品成本会导致较高的产品定价,在产品差异不大的情况下,消费者自然会选择较为便宜的产品进而影响到组织的产品竞争力。

因此,保持薪酬水平的外部竞争性,对于控制人力资源成本、保持组织竞争优势具有非常重要的作用。

4) 薪酬水平外部竞争性有利于塑造组织的形象 支付较高薪酬的组织往往有利于树立在人力资源市场上的形象,而且也有利于组织在产品市场上的竞争。

这是因为,组织薪酬能力的大小会影响消费者对于组织以及组织所提供的产品和服务的信心和忠诚度,这会在消费者心里造成一种产品差异的感觉,从而起到鼓励消费者形成品牌忠诚度的作用。

另外,在大多数国家中,政府会采取立法的形式明文规定组织的最低薪酬水平,为确保自身经营的规范性和合法性,组织在确定薪酬水平的时候会考虑政府颁布的这些法令和规定。

组织一旦出现有悖于政府的相关法令的运作,将会给组织的形象造成非常不利的影响,对组织在人力资源市场和产品市场上的影响也将会非常恶劣。

例如“深圳富士康事件”就是典型例证。

……

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>