

<<薪酬管理>>

图书基本信息

书名：<<薪酬管理>>

13位ISBN编号：9787811227093

10位ISBN编号：7811227096

出版时间：2009-8

出版时间：东北财经大学出版社有限责任公司

作者：卿涛，郭志刚 主编

页数：259

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>>

前言

薪酬管理是现代企业人力资源管理的重要内容，企业薪酬管理的好坏，直接关系到员工的利益和企业的发展。

薪酬管理理念不正确，设计不合理，操作不恰当，将会阻碍薪酬杠杆作用的发挥，造成人才流失，影响企业核心竞争力。

加强薪酬管理，建立具有竞争力和激励性的薪酬体系，是现代企业人力资源管理的重要课题。

本教材是在借鉴发达国家薪酬管理理论、总结我国薪酬管理理论研究成果及企业薪酬管理实践的基础上，结合长期的薪酬管理教学经验编撰而成的。

本书全面介绍了薪酬管理的基本理论、制度和办法，突出了基础性、规范性、应用性、系统性和前沿性的特点，目的是为高校管理类专业学生、企业中高层管理者、人力资源管理实际工作者提供专业理论知识和实用的薪酬管理工具。

具体来讲，本教材体现了以下几个突出的特点： 1.基础性。

作为教材必须让学生了解和掌握基本概念、基本原理和基本方法。

本教材正是从“三基”出发，从整体章节的安排，到具体内容的写作，都强调和保证把基本概念和基本原理讲准确、讲透彻，把基本方法讲清楚、讲明白，以此来帮助读者建立起相对完善而清晰的薪酬管理知识基础。

2.规范性。

在突出“三基”的同时，注重学科知识的规范性尤为重要。

这里讲的规范，不仅指知识本身的规范，也指知识学习、探索和传播过程的规范。

因此，本教材不仅力求所写内容的规范，也力求形式的规范，帮助学生在习得知识的同时，也习得学术规范，为进一步深造奠定基础。

3.应用性。

为了使本教材成为读者学习理论与开展实践的指南，编者兼顾理论与实际，每章都有引发思考的开章引例，正文中穿插的“学以致用”案例，以及综合性的章尾案例。

在增加知识的同时，引发读者更多的联想和思考，运用薪酬管理的理论知识分析企业的实际问题，增强读者对理论的理解和解决实际问题的能力。

4.系统性。

作为薪酬管理专业的教材，本书坚持理论基础与操作应用相结合的原则，既明确薪酬是什么，又强调如何进行薪酬设计与管理，并对一些具体的薪酬制度和福利制度进行了介绍。

本书三篇的内容，从是什么，到该如何做，再到实际中是如何做的，为学生勾画了一幅薪酬管理的系统的全景图解。

5.前沿性。

本书在追求作为教材的规范性、成熟性和完整性的同时，力求在薪酬管理的理论和实践方面反映出国内外最新的、前沿的研究成果，体现现代薪酬管理的发展动向与趋势。

<<薪酬管理>>

内容概要

本教材是在借鉴发达国家薪酬管理理论、总结我国薪酬管理理论研究成果及企业薪酬管理实践的基础上，结合长期的薪酬管理教学经验编撰而成的，全面介绍了薪酬管理的基本理论，制度和办法，突出了基础性、规范性、应用性、系统性和前沿性的特点，为高校管理类专业学生、企业中高层管理者、人力资源管理实际工作者提供专业理论知识和实用的薪酬管理工具。

作者简介

卿涛，女，教授，博士生导师，英国德比大学工商管理硕士。

现任西南财经大学人力资源管理研究所所长，四川省级教学团队（工商管理教学团队）带头人，中国人力资源管理教学与实践研究会理事，中国管理研究国际学会会员，《人力资源报》咨询专家。

一、个人简历及教学科研概况198

<<薪酬管理>>

书籍目录

第一篇 薪酬管理理论 第1章 薪酬概述 学习目标 引例 1.1 薪酬的概念及功能 1.2 薪酬的模式及影响因素 1.3 薪酬管理策略 1.4 薪酬体系设计 本章小结 复习思考题 案例分析 推荐阅读资料 网上资源 参考文献 第2章 薪酬理论 学习目标 引例 2.1 劳动力市场理论 2.2 工作激励理论 2.3 战略薪酬理论 本章小结 复习思考题 案例分析 推荐阅读资料 网上资源 参考文献 第3章 薪酬形式 学习目标 引例 3.1 薪酬形式概述 3.2 传统工资形式：资历工资制 3.3 主流工资形式：职位工资制 3.4 未来工资形式：知识工资制 3.5 综合工资形式：结构工资制 本章小结 复习思考题 案例分析 推荐阅读资料 网上资源 参考文献 第二篇 薪酬管理制度设计 第4章 职位评价 学习目标 引例 4.1 职位评价概述 4.2 工作分析 4.3 职位评价的方法 本章小结 复习思考题 案例分析 推荐阅读资料 网上资源 参考文献 第5章 薪酬调查 学习目标 引例 5.1 薪酬调查概述 5.2 薪酬调查的实施流程 5.3 薪酬调查结果的正确使用 本章小结 复习思考题 案例分析 推荐阅读资料 网上资源 参考文献 第6章 薪酬结构设计 学习目标 引例 6.1 薪酬结构设计概述 6.2 薪酬结构的横向设计 6.3 薪酬结构的纵向设计 6.4 宽带薪酬结构设计 本章小结 复习思考题 案例分析 推荐阅读资料 网上资源 参考文献 第7章 薪酬管理与控制 学习目标 引例 7.1 薪酬战略管理 7.2 薪酬控制 7.3 薪酬沟通 本章小结 复习思考题 案例分析 推荐阅读资料 参考文献 第三篇 薪酬管理应用实践 第8章 基于绩效的薪酬制度 学习目标 引例 8.1 绩效薪酬概述 8.2 业绩薪酬 8.3 激励薪酬 8.4 长期绩效薪酬 本章小结 复习思考题 案例分析 推荐阅读资料 网上资源 参考文献 第9章 员工福利 学习目标 引例 9.1 员工福利概述 9.2 法定福利 9.3 企业补充福利 9.4 员工福利的发展趋势 9.5 员工福利计划制 本章小结 复习思考题 案例分析 推荐阅读资料 网上资源 参考文献 第10章 特殊人员薪酬制度 学习目标 引例 10.1 高层管理人员的薪酬制度 10.2 专业技术人员的薪酬制度 10.3 营销人员的薪酬制度 10.4 外派人员的薪酬制度 本章小结 复习思考题 案例分析 推荐阅读资料 网上资源 参考文献

章节摘录

1.1.1 薪酬的概念根据美国著名薪酬管理专家米尔科维奇的观点，不同国家对薪酬概念的认识往往不同。

社会、股东、管理者和员工等不同利益群体对薪酬概念的界定也往往存在着较大的差异。

如果要从薪酬管理的角度给薪酬下一个定义的话，可以将其界定为：雇员作为雇佣关系中一方所得到的各种货币收入，以及各种具体的服务和福利之和。

从这个定义可以看出，米尔科维奇主要把薪酬看作雇主和雇员之间的一种价值交换。

美国的薪酬管理专家约瑟夫·J.马尔托奇奥在其所著的《战略薪酬》一书中，将薪酬界定为：雇员因完成工作而得到的内在和外在的奖励。

他还对薪酬划分为外在薪酬和内在薪酬。

内在薪酬是雇员由于完成工作而形成的心理形式，外在薪酬则包括货币奖励和非货币奖励。

这种对薪酬的定义，更多的是将薪酬作为企业奖励员工，从而吸引、保留和激励员工的一种手段和工具来看待。

在《薪酬管理》中，我们将薪酬定义为：薪酬是组织对它的员工为组织所做的工作或贡献，包括他们实现的绩效，付出的努力、时间、学识、技能、经验与创造，所付给的相应的回报。

其实质是一种公平的交易或交换关系，是员工在向所在组织让渡其劳动或劳务使用权后获得的报偿。

1.1.2 薪酬的功能 从总体上看，薪酬的功能是使一个组织能够吸引、激励和保留组织所需的人力资源，从而保证组织正常运行，实现组织的预定目标。

在理论界与实践工作中，人们通常认为，薪酬具有保障、调节和激励三大功能。

1.经济保障功能 劳动是员工脑力和体力的支出，员工作为企业劳动力要素的提供者，企业只有给予足够的补偿，才能使其不断投入新的劳动力。

从经济学的角度来说，薪酬实际上就是劳动力的价格，其作用就在于通过市场将劳动力配置到各种不同的用途上。

在市场经济条件下，薪酬收入是绝大部分劳动者的主要收入来源，它对于劳动者及其家庭的保障作用是其他任何保障手段无法替代的。

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>