

<<薪酬管理>>

图书基本信息

书名：<<薪酬管理>>

13位ISBN编号：9787300133423

10位ISBN编号：7300133428

出版时间：2011-3

出版时间：中国人民大学

作者：刘昕

页数：391

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

《薪酬管理》一书是作者在长期从事薪酬管理的学习、教学、科研以及企业管理咨询实践的基础上形成的心血之作，自2001年出版以来经过不断修订已臻完善。

本书力图为读者营造一个关于薪酬管理的宽阔视野，从组织战略以及战略性人力资源管理的角度来阐释薪酬管理在现代企业中的地位与作用。

全书不仅从管理学、心理学、经济学等多学科的角度对薪酬及薪酬管理的相关内容进行了应用理论方面的充分阐释，而且深入细致地讲解了大量的薪酬管理操作实务以及相关细节，澄清了很多与薪酬及薪酬管理有关的模糊认识甚至错误观点。

在第三版中，作者更正了上一版存在的一些瑕疵，根据读者尤其是全国各地高校老师使用本教材的体会和反馈，对一些讲述不够清晰的局部内容做了更为准确的讲解，同时结合作者在课堂讲授过程中获得的一些新的体会对上一版的某些内容进行了完善。

此外，还全部更新了每一章的引导案例以及“复习与思考”和“案例与讨论”专栏，同时将一些有趣的案例列入各章的薪酬管理小专栏，以进一步增加本书的可读性和读者对薪酬管理的兴趣。

作者简介

刘昕，中国人民大学公共管理学院院长助理，组织与人力资源研究所教授、博士生导师。中国人民大学人力资源开发与管理研究中心副主任。国家人力资源和社会保障部经济技术职称考试人力资源管理专业专家组成员。美国全面报酬学会IMHR项目认证专家。

1987—1997年在中国人民大学劳动人事学院攻读本科、硕士和博士，系中国首位劳动经济学博士学位获得者。美国哈佛大学富布赖特高级访问学者，比利根特大学访问学者，多次赴国外参加学术会议及进行学术访问。

主讲人力资源管理经济学、战略性人力资源管理、薪酬管理、绩效管理等课程，2007年代表中国人民大学参加北京市第五届青年教师教学基本功比赛，荣获一等奖和最佳演示奖。发表各类文章150余篇，出版《人本之道：中国人力资源管理沉思录》、《现代员工关系管理体系的制度分析》等著作30余部。

主持完成国家人力资源和社会保障部、北京市委统战部、北京市城管执法局等政府部门委托的多项研究课题。长期从事人力资源管理咨询工作，主持完成中国建设银行、中国风电集团等百余家各类机构的人力资源管理咨询工作，并担任多家企事业单位和政府机构的人力资源顾问。

书籍目录

第一章 薪酬管理总论 第一节 薪酬的相关概念和主要功能 第二节 薪酬管理及其面临的挑战第二章 战略性薪酬管理 第一节 战略性薪酬管理与企业战略 第二节 从传统薪酬战略到全面报酬战略第三章 职位薪酬体系与职位评价 第一节 职位薪酬体系和职位分析与描述 第二节 职位评价技术第四章 技能和能力薪酬体系 第一节 技能薪酬体系 第二节 能力薪酬体系第五章 薪酬水平及其外部竞争性 第一节 薪酬水平及其外部竞争性决策 第二节 薪酬水平决策的主要影响因素 第三节 市场薪酬调查第六章 薪酬结构设计 第一节 薪酬结构的原理及其设计方法 第二节 薪酬宽带第七章 绩效奖励与认可计划 第一节 绩效奖励的基本原理 第二节 绩效奖励计划的种类 第三节 特殊绩效认可计划第八章 员工福利管理 第一节 员工福利概论 第二节 员工福利的种类 第三节 员工福利的规划与管理第九章 特殊员工群体的薪酬管理 第一节 销售人员的薪酬管理 第二节 专业技术人员的薪酬管理 第三节 外派员工的薪酬管理 第四节 管理人员的薪酬管理第十章 薪酬预算、控制与沟通 第一节 薪酬预算 第二节 薪酬控制 第三节 薪酬沟通 参考文献

章节摘录

2. 绩效奖励计划的优缺点 绩效奖励计划的优点主要表现在：第一，由于绩效奖励计划往往具有明确的绩效目标，因此，它能够把员工的努力集中在组织认为重要的一些目标上，从而有利于组织通过灵活调整员工的工作行为来实现企业的重要目标，避免员工的行为脱离组织的战略主线而形成本位主义倾向。

第二，由于绩效奖励计划中的报酬支付实际上变成了一种可变成本，因此，它的实施减轻了组织在固定成本开支方面的一些压力，有利于组织根据自身的经营状况灵活调整自己的支付水平，不至于因为成本的压力而陷入困境。

第三，由于绩效奖励往往是与直接的绩效改善联系在一起的，并且奖金的发放对象是那些为更高绩效的实现作出贡献的人，因此，绩效奖励计划有利于组织总体绩效水平的改善。

不过，绩效奖励计划也存在一些潜在的缺点。

第一，在绩效奖励计划中所使用的产出标准很可能无法保持足够的准确性和公正性。

在产出标准不公正的情况下，绩效奖励计划很可能会流于形式。

第二，绩效奖励计划有可能导致员工之间或者员工群体之间的竞争，而这种竞争可能不利于组织的总体利益。

第三，在绩效奖励计划的设计和执行过程中还可能增加管理层和员工之间产生摩擦的机会，因为在许多绩效奖励计划中都存在讨价还价的问题。

第四，绩效奖励计划实际上是一种工作加速器，有时员工收入的增加会导致企业出台更为苛刻的产出标准，这样就会破坏企业和员工之间的心理契约。

第五，绩效奖励公式有时非常复杂，员工可能难以理解。

（二）绩效奖励计划的实施要点 绩效奖励计划的优点使得越来越多的企业在使用它，而这种薪酬计划的缺点也使得绩效奖励计划的实施过程必须非常谨慎。

在这里，我们着重指出以下几个实施要点。

第一，企业必须认识到，绩效奖励计划只是企业整体薪酬体系中的一个重要组成部分。

虽然它对激励员工的行为和绩效有着重要的作用，但是不能取代其他薪酬计划。

只有与其他薪酬计划密切配合，才能确保绩效奖励计划的作用正常发挥，不能以为只要有了设计良好的绩效薪酬计划，企业对员工的报酬和激励问题就可以顺理成章地得到解决。

第二，绩效奖励计划必须对那些圆满完成组织绩效或行为与组织目标一致的员工给予回报，而组织目标通常是与企业的战略经营计划和组织任务联系在一起的，因此，绩效奖励计划必须与组织的战略目标及其文化和价值观保持一致，并且与其他经营活动相协调。

很显然，实现企业战略目标或经营目标以及维护企业的价值规范是实施绩效奖励计划的最主要目的。

但是如果组织的价值观和战略目标不清晰或者是员工对其不理解，就很可能发生企业所奖励的行为和结果与组织的目标相背离的情形。

事实上，在实践中经常发生这样一种情况，从局部看设计非常合理的绩效奖励计划，最终对企业总体业绩所产生的影响却是不利的。

这就告诫我们，成功的绩效奖励计划必须保持三个方面的一致性：员工的目标及其组织特性（组织的服务对象是谁以及组织的产品和服务是什么）；组织的战略规划（组织如何完成其战略任务）以及组织的目标（组织确立了什么样的目标）。

……

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>