

<<薪酬手册>>

图书基本信息

书名：<<薪酬手册>>

13位ISBN编号：9787302065456

10位ISBN编号：7302065454

出版时间：2003-7

出版时间：清华大学

作者：兰斯·A.伯杰

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>

## <<薪酬手册>>

### 内容概要

在近30年中,《薪酬手册》已经成为人力资源管理专业人士的必备参考书目,帮助他们解决了实际工作中所遇到的众多薪酬问题。

本书被业内人士称为“薪酬领域的圣经”,作者根据新世纪劳动力市场所面临的各种挑战,对本书的内容进行了完善和补充,并延续了以往各版本的优点。

《薪酬手册》(第4版)可为您提供:(1)来自本领域最优秀、最可信任的领导者的贡献;(2)广泛的内容覆盖面;(3)各种具体薪酬问题的简单而又直接的答案;(4)独特而具有开创性的思维方式;(5)易于操作的技术和方法;(6)来自世界级旗舰企业的优秀实践经验。

本书的最大特色就是实用性,就人力资源管理人员处理薪酬问题和解决薪酬政策而言,没有任何一本书能够与本书相比。

## <<薪酬手册>>

### 作者简介

兰斯·A·伯杰（Lance A. Berger），当斯·A·伯杰联合有限责任公司总裁，这是一家管理咨询公司，在薪酬和变革管理领域中业绩较佳。

作为Hay公司在世界上最大的薪酬管理咨询合作伙伴，他与米尔顿·洛克编写了《薪酬手册》（第3版）。

他还编写了《变革管理手册：组织转型的指路明灯》等书。

无论是在美国国会，还是在美国管理协会，以及美国薪酬协会中，他都具有极大的感召力。

## &lt;&lt;薪酬手册&gt;&gt;

## 书籍目录

第一篇导论 第1章 公司转型过程中薪酬管理的作用 第2章 新千年薪酬管理的趋势 第3章 薪酬管理实践的演变 第二篇基本薪酬管理 第4章 薪酬管理：总论 第5章 工作分析和工作文件化 第6章 工作评估方法 第7章 薪酬调查 第8章 采集、运用和分析薪酬数据 第9章 设计有竞争力的薪酬方案 第10章 薪水结构设计 第11章 根据技能、知识和能力支付报酬 第12章 能力与报酬挂钩：一种理想的或危险的实践？ 第13章 工资管理的预算、审计、和控制体系 第14章 计算机与薪酬管理 第15章 利用信息技术来做工资预算和规划 第三篇可变薪酬管理 第16章 可变薪酬：总论 第17章 可变薪酬：新视角 第18章 通过分享提高生产力：与员工分享生产力提高的收益 第19章 收益分享：分享提高的绩效 第20章 非货币奖励：现金等价物和实物奖励 第21章 团队报酬 第22章 团队激励最优化 第23章 通过薪酬管理提高销售人员的效率 第24章 销售人员的成功与薪酬管理的作用 第四篇经理人员的薪酬管理 第25章 经理人员的薪酬管理战略 第26章 设计和推行完全的经理人员报酬计划 第27章 经理人员的年度奖励计划 第28章 经理人员的长期奖励计划 第29章 经理人员薪酬制度：是战略选择的驱动器还是结果 第30章 经理人员的就业合同 第31章 广义报酬不断变化的前景 第五篇绩效与薪酬管理 第32章 绩效评估：总论 第33章 绩效管理 第34章 绩效评估难点：团队绩效和其它难以评估的工作 第35章 评估方法随时间变化而变化 第36章 以绩效为基础的奖励：什么是最好的实践 第37章 衡量和评价高级经理人员的绩效 第38章 资历报酬和绩效评估 第六篇公司文化与薪酬 第39章 文化和薪酬管理 第40章 传递接力棒：将薪酬、行为、文化和企业战略衔接好以取胜 第41章 奖励稀缺人才 第42章 通过提高人力资本回报率获得竞争优势 第43章 完全薪酬战略中工作寿命福利的地位 第七篇国际薪酬管理 第44章 建立全球性的薪酬管理战略 第45章 外派员工的薪酬管理 第46章 全球性的地方国民的薪酬管理实践

## <<薪酬手册>>

### 媒体关注与评论

书评《薪酬手册》（第4版）用最前沿理论和最专业的信息，带领人力资源工作者迈着坚定而沉稳的步伐跨入新世纪。

本书的读者群比较广泛，包括企业人力资源管理者 and 薪酬工作者；公司高中层管理人员；政府人力资源管理和研究部门人员；全国各高等院校企业管理和人力资源管理专业教师、高年级本科生、研究生和MBA；凡是对薪酬问题感兴趣的社会自学者和关心自己薪酬问题的各界人士，都能从本书中受到启发。

<<薪酬手册>>

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>