

<<薪酬管理>>

图书基本信息

书名：<<薪酬管理>>

13位ISBN编号：9787811224122

10位ISBN编号：7811224127

出版时间：2008-8

出版时间：东北财经大学出版社

作者：金延平 编

页数：304

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;薪酬管理&gt;&gt;

## 前言

改革开放30年来,中国市场不断完善,经济飞速发展,人们在创造价值、积累财富的同时,分配问题将变得尤为重要。

微观企业主要是通过薪酬管理来解决分配问题。

事实上,薪酬管理是企业管理系统中最复杂,也最为敏感的核心领域,它牵涉到雇员、雇主、股东、工会、政府等多方利益主体,这就要求企业在薪酬分配过程中,必须明确界定各个利益相关者,并针对他们不同的利益诉求,差异化对待。

企业是一个开放的经济实体,制定薪酬制度和实施薪酬战略,除了要细分利益相关者外,还需要研究企业自身薪酬制度和外界环境的匹配问题。

无视法律环境、地域因素,对竞争对手分析不够深入的企业,终将遭到市场的淘汰。

薪酬从本质上看,体现的是企业与员工利益的交换关系,员工付出劳动,企业为员工支付薪酬。

但是对薪酬的理解不能仅仅停留在这一层次上。

首先,薪酬是激励的载体。

过去一直强调物质激励,现在看来,这显然是不够的,因为员工需要层次在上升,还必须加上精神激励,这也是全面薪酬所要体现的主旨。

其次,薪酬是企业市场上的信号。

薪酬水平越高,表明企业的资金越雄厚,企业对人才的吸引力就越大。

再次,薪酬是企业实现战略的工具。

企业战略是企业对未来全局性和长远问题的谋划,它决定了企业的发展方向。

薪酬能实现企业战略,是因为管理者通过薪酬,能强化员工态度和认知,塑造员工行为,增进工作绩效,通过薪酬,能向员工传递一种价值观念和道德规范,塑造优秀企业文化,提高员工凝聚力和对企业的归属感。

最后,薪酬还支撑着组织变革,是企业获得可持续发展的动力源泉。

薪酬管理是企业人力资源管理的职能模块之一。

权变理论认为没有也不可能有一个适用于所有企业的完美薪酬制度,薪酬制度设计必须建立在企业对宏观环境、中观行业和微观企业战略分析的基础之上。

企业中不同群体之间的薪酬体系应该有所不同,应针对不同的职位种类,设计不同的薪酬体系。

## &lt;&lt;薪酬管理&gt;&gt;

## 内容概要

《21世纪工商管理类专业主干课系列教材：薪酬管理》在对中外现有薪酬理论进行深入分析和细致总结的基础之上，形成了自己的逻辑体系和编写特色：1.定位明确。

《21世纪工商管理类专业主干课系列教材：薪酬管理》的编写立足人力资源管理学科背景，从微观企业角度阐述薪酬管理，另外还考虑到管理学、经济学分析薪酬管理的优势所在，将两者加以综合运用。

2.内容完整。

《21世纪工商管理类专业主干课系列教材：薪酬管理》共4篇12章，基本涵盖了企业薪酬管理领域的主要内容。

3.体系清晰。

《21世纪工商管理类专业主干课系列教材：薪酬管理》总的体系是在薪酬战略的宏观指导下，确定企业薪酬制度，为了突出薪酬体系的重要性，在第3篇重点阐述薪酬体系，最后到实施薪酬制度，达到薪酬目标。

在章节安排上，每篇详略得当，均包含重点章节，如第1篇的第3章薪酬战略，第2篇的第6章员工福利与津贴制度，第3篇的第7章薪酬设计的基础、第8章基于职位的薪酬体系设计，第4篇的第12章特殊主体薪酬管理，从而做到了重点突出。

4.观点新颖。

《21世纪工商管理类专业主干课系列教材：薪酬管理》内容丰富，博采众家之长，添加了很多薪酬管理当前的研究热点，如宽带薪酬、弹性福利、总薪酬、结构薪酬以及基于员工的薪酬体系设计等内容。

5.知行统一。

《21世纪工商管理类专业主干课系列教材：薪酬管理》一方面突出薪酬管理理论的重要性，另一方面强调实践性和可操作性，旨在说明要真正掌握薪酬管理的内容，既要有理论的高度，又要有实践的深度，做到理论与实践相结合。

《21世纪工商管理类专业主干课系列教材：薪酬管理》既可以作为高等学校人力资源管理专业和经济管理类专业学生的基础教材，也可以作为企事业单位管理者的参考书和培训教材。

## &lt;&lt;薪酬管理&gt;&gt;

## 书籍目录

第1篇 薪酬管理总论第1章 薪酬概述学习目标1.1 薪酬内涵及相关概念界定1.2 薪酬管理概述1.3 薪酬管理法律环境及当前研究热点本章小结本章案例复习思考题第2章 薪酬理论学习目标2.1 薪酬决定理论2.2 薪酬差别理论2.3 薪酬分配理论2.4 薪酬激励理论本章小结本章案例复习思考题第3章 薪酬战略学习目标3.1 战略性薪酬管理的提出3.2 薪酬战略的设计与制定3.3 薪酬战略的匹配与模型本章小结本章案例复习思考题第2篇 薪酬制度微观构成第4章 基本薪酬制度学习目标4.1 基本薪酬制度概述4.2 基本薪酬制度类型4.3 基本薪酬制度的具体形式本章小结本章案例复习思考题第5章 绩效及激励薪酬制度学习目标5.1 绩效与薪酬的基本论述5.2 绩效及激励薪酬的运用5.3 长期激励薪酬概述本章小结本章案例复习思考题第6章 员工福利与津贴制度学习目标6.1 福利与津贴制度概述6.2 几种福利项目的选择6.3 津贴制度6.4 福利设计本章小结本章案例复习思考题第3篇 薪酬体系构建、运行及调整第7章 薪酬设计的基础学习目标7.1 工作分析7.2 职位评价本章小结本章案例复习思考题第8章 基于职位的薪酬体系设计学习目标8.1 薪酬设计概述8.2 薪酬调查8.3 薪酬纵向结构设计8.4 薪酬横向结构设计本章小结本章案例复习思考题第9章 基于员工的薪酬体系设计学习目标9.1 基于员工的薪酬体系的兴起及相关概念界定9.2 技能薪酬体系设计9.3 能力薪酬体系设计9.4 实施基于技能与能力的薪酬体系遇到的问题本章小结本章案例复习思考题第10章 薪酬系统运行及调整学习目标10.1 薪酬成本管理10.2 薪酬系统监控和诊断10.3 薪酬调整本章小结本章案例复习思考题第4篇 薪酬支付及特殊主体薪酬管理第11章 薪酬支付管理学习目标11.1 薪酬支付形式11.2 薪酬支付艺术11.3 员工薪酬自我设计——自助式薪酬本章小结本章案例复习思考题第12章 特殊主体薪酬管理学习目标12.1 管理人员薪酬管理12.2 销售人员薪酬管理12.3 其他特殊主体薪酬管理本章小结本章案例复习思考题主要参考文献

## 章节摘录

2.2.3 人力资本理论 人力资本理论是近几十年来经济学的重大发现之一，这一理论的提出者西奥·舒尔茨也因此获得1980年诺贝尔经济学奖。

舒尔茨也因此获得1980年诺贝尔经济学奖。

人力资本理论不仅对经济学中的投资经济、公共财政等领域产生了重大的影响，同时，也对收入分配产生了重要影响。

1) 人力资本理论的产生与发展过程 1935年，美国经济学家沃尔什在《人力资本观》一书中，首次对人力资本概念作出了正式阐释，并通过个人教育费用和个人收益相比较计算了教育的经济效益。

1960年，舒尔茨在美国经济学年会上发表了题为《人力资本投资》的演讲，轰动了西方经济学界，人力资本也逐渐形成了理论体系，成为一种学说。

舒尔茨认为，人力资本是经过投资形成的，凝结在人身上的知识、技能、健康等要素及其所表现出来的劳动能力。

人力资本是社会进步的决定性因素，一国人力资本存量越大，人力资源质量（人口受教育程度、科技文化水平和生产能力）越高，其国内的人均产出或劳动生产率就越高。

舒尔茨不仅第一次明确地阐述了人力资本理论，使人力资本理论成为经济学上的一个新的门类，而且进一步研究了人力资本形成的方式与途径，并对教育投资的收益率以及教育对经济增长的贡献做了定量分析。

由于这些贡献，他也被誉为“人力资本之父”。

在舒尔茨之后，加里贝克尔进一步阐述了人力资本理论。

在《人力资本》一书中，贝克尔分析了正规教育的成本和收益问题，还重点讨论了在职培训的经济意义，也研究了人力资本投资与个人收入分配的关系，将人力资本投资理论与收入分配结合起来，从微观方面对人力资本理论进行了分析。

他在人力资本形成方面，在教育、培训和其他人力资本投资方面的研究成果，被认为具有开拓意义。

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>