

<<组织薪酬管理>>

图书基本信息

书名：<<组织薪酬管理>>

13位ISBN编号：9787811224627

10位ISBN编号：7811224623

出版时间：2008-8

出版时间：东北财经大学出版社

作者：李成彦，唐人洁，李秋香 编著

页数：277

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>

## <<组织薪酬管理>>

### 前言

近年来中国经济的发展举世瞩目，在经济快速发展的浪潮中，企业组织越来越深刻地认识到人力资源的重要性，人力资源管理已经成为21世纪组织管理的核心内容。

如何提高组织人力资源管理的有效性，充分发挥组织人力资源的效用，使组织在激烈的竞争中赢得优势，从而立于不败之地，是组织管理的主要目标。

作为组织人力资源管理的核心内容，组织薪酬管理的重要性正日益受到重视。

组织中从事人力资源管理的人员都认为薪酬对人力资源管理的影响非常大，因为薪酬将直接对员工产生激励作用，这种激励作用是重要的且往往是无法取代的。

薪酬的公平与否，薪酬能否满足员工的需求，将直接影响员工的工作积极性，从而影响工作效率，甚至导致员工离职。

在当前的信息社会，价值观日益多元化，员工的工作理念及生活理念不断更新，他们希望自己的劳动得到合理的回报，同时又希望企业组织的管理更人性化、更柔性化、更适应社会的发展与变化，他们对组织的人力资源管理，尤其是薪酬管理的要求日益提高。

组织的薪酬管理已经不再是简单地发发工资、节假日搞点福利或增加工资那么简单，而是日益面临挑战：一方面，需要满足员工需求，激发员工的积极性，留住人才，使组织保持竞争力；另一方面，企业组织要适当控制运作成本，尽量降低成本负担，保持竞争优势，而薪酬是企业成本的重要方面，这往往使组织陷入两难境地。

组织薪酬管理的重要性已经受到了前所未有的重视，对组织薪酬管理的研究也日益增多。

特别是近几年，“薪酬管理”方面的图书大量出版问。

## <<组织薪酬管理>>

### 内容概要

本书综合了国内外最近的研究成果，既有对战略薪酬、宽带薪酬、弹性福利薪酬等前沿知识的阐述，又有对我国薪酬管理面临的挑战的说明，体现了薪酬管理的最新理念；突出了时代的主题，体现出我国新《劳动合同法》的内容，凸显与时俱进的特色；具有较强的系统性，既有对薪酬及薪酬管理的基本内容的描述，又有薪酬理论、薪酬设计、薪酬制度及各国的薪酬管理模式的详尽阐释。

该书是企业人力资源管理工作的必备参考。

也非常适合作为相关专业的教学用书。

## &lt;&lt;组织薪酬管理&gt;&gt;

## 书籍目录

第一章 薪酬概述 开篇案例：IBM是如何管好薪酬的 第一节 薪酬的概念 第二节 薪酬体系 第三节 薪酬的功能 第四节 薪酬基础 本章关键词 本章思考题第二章 薪酬理论 开篇案例：互联网改变了加薪谈判的技巧 第一节 早期的工资理论 第二节 薪酬决定理论 第三节 薪酬分配理论 第四节 薪酬运用理论 本章关键词 本章思考题第三章 薪酬管理概述 开篇案例：荷兰皇家/壳牌集团报酬系统 第一节 薪酬管理的含义及内容 第二节 薪酬管理的历史发展进程 第三节 中国企业的薪酬管理问题及对策 第四节 薪酬管理所面临的挑战 本章关键词 本章思考题第四章 战略性薪酬管理 开篇案例：西南航空公司的战略性薪酬体系 第一节 战略与薪酬管理 第二节 影响薪酬战略的因素 第三节 薪酬战略的理论模型介绍 本章关键词 本章思考题第五章 薪酬水平确定的内外部环境 开篇案例：A公司的薪酬体系 第一节 薪酬水平确定的外部宏观环境 第二节 薪酬水平确定的微观组织环境 第三节 个人内在因素对薪酬水平的影响 本章关键词 本章思考题第六章 薪酬设计的方法 开篇案例：小公司销售人员的薪酬设计 第一节 薪酬设计的原则 第二节 薪酬设计的流程 第三节 薪酬设计的技术 第四节 薪酬的调整 本章关键词 本章思考题第七章 薪酬制度 开篇案例：意维联盟公司的战略创新薪酬方案 第一节 职位薪酬制 第二节 能力薪酬制 第三节 绩效薪酬制 第四节 组合薪酬制 第五节 激励薪酬制 本章关键词 本章思考题第八章 不同类型员工的薪酬管理模式 开篇案例：卫星网络公司的三种岗位薪酬体系 第一节 通用型人员的薪酬管理模式 第二节 经营者年薪制薪酬模式 第三节 销售人员的薪酬管理模式 第四节 研发人员的薪酬管理模式 第五节 生产人员的薪酬管理模式 第六节 国家机关公务人员的薪酬管理模式 本章关键词 本章思考题第九章 员工的奖金、津贴与福利管理 开篇案例：林肯电气公司的绩效奖金制度 第一节 员工奖金管理 第二节 员工福利管理 第三节 员工津贴管理 本章关键词 本章思考题第十章 各国的薪酬管理模式 开篇案例：美国企业的退休金储蓄计划 第一节 美国企业薪酬管理模式 第二节 日本企业薪酬管理模式 第三节 新加坡企业薪酬管理模式 第四节 德国企业薪酬管理模式 本章关键词 本章思考题第十一章 著名公司的薪酬管理模式 第一节 安利公司营业代表的薪酬管理 第二节 贝尔有限公司的福利薪酬政策 第三节 上海宝钢集团的“岗级”薪酬管理参考文献

## 章节摘录

薪酬的激励功能的典型表现是奖金的运用。

奖金是对工作表现好的员工的一种奖励，也是对有效超额劳动的报偿，对员工具有很大的激励作用。

三、调节功能薪酬的调节功能主要表现在两个方面：一是劳动力的合理配置，二是劳动力素质结构的合理调整。

在市场经济中，客观上仍然存在着地区之间、部门之间、企业之间、岗位之间在工作环境、劳动轻重、劳动难易以及收入多少上的差别，也存在着不同类型劳动力资源稀缺程度的差异。

薪酬作为劳动力的价格，对劳动力的供求及劳动力的流向具有调节作用。

当某一地区、某一部门、某一职业或某一岗位的劳动力供不应求时，该地区、部门、职业、岗位的薪酬水平就会上升，从而吸引劳动力从其他地区、部门、职业及岗位向紧缺区域流动，使流入区域劳动力供给增加，劳动力的供给与需求逐步趋向平衡；反之，当劳动力的供给大于需求时，劳动力的价格下降，即薪酬水平下降，从而导致一部分劳动力资源退出该区域以恢复供给与需求的平衡。

这样就通过薪酬水平的变动和调节，实现劳动力资源的优化配置。

同时，由于产品结构、技术结构和产业结构的变化等原因，社会化大生产对劳动力的素质（机能）结构的适应性提出了越来越广泛的要求，并且这种变化处于不断变化之中。

因此，在劳动力市场上，相对于劳动力资源在数量上的失调，劳动力素质（技能）结构方面的供求失衡更是经常的现象。

在这种情况下，对那些供不应求的劳动力资源规定较高的工资，以引导新生的劳动者学习这方面的专业知识和技能，成为这方面的劳动力资源；对那些供过于求的劳动力资源规定较低的工资，引导冗余人员逐步退出该领域，从而使劳动力素质结构的供求实现平衡。

四、效益功能 企业在薪酬方面的投入是其资本投入的特定形式，是劳动力这一生产要素的货币表现。

企业支付给员工薪酬的根本目的在于换取员工的劳动，但事实上，企业所支付的薪酬价值和员工通过劳动所创造的价值是不相等的。

员工所创造的价值在补充企业所支付的薪酬之外还有大量的剩余。

<<组织薪酬管理>>

编辑推荐

《现代组织管理科学系列丛书·组织薪酬管理》非常适合作为“薪酬管理”的教学用书。除了体系完整、内容翔实以外，每章都设计了“关键词”及“思考题”，同时每章还配有案例，可以使学生更好地理解、掌握其中的内容。另外，我们还为《现代组织管理科学系列丛书·组织薪酬管理》配备了网络教学课件，供授课教师使用。

<<组织薪酬管理>>

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>