

<<薪酬管理>>

图书基本信息

书名：<<薪酬管理>>

13位ISBN编号：9787030238986

10位ISBN编号：7030238982

出版时间：2009-3

出版时间：科学出版社

作者：张丽华，王蕴 主编

页数：285

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>

前言

为落实教育部提出的实施高等学校教学质量与教学改革工程的要求,实现“基础扎实、知识面宽、能力强、素质高”的人才培养模式,必须进行教学内容和课程体系的改革。人才培养模式最后要落实到各个培养环节,而占大学学习时间最多的课堂教学材料以及占学生阅读量最大的资料仍是教材。

在学习时间最多、阅读量最大的环节上进行改革应该说是教学改革的重点。

面向21世纪教学内容和课程体系改革计划的实施已接近尾声,在多年来教学改革的基础上,实施精品课程教材建设项目是一个重要创举,是教学内容和课程体系改革在21世纪的继续和升华,适应了我国在21世纪建设若干所世界先进的一流大学和一批世界知名高水平大学的需要。

精品教材要反映世界科学技术、社会发展的水平,同时适应我国科学技术、社会发展的现状。根据精品教材的建设要求,我们确定了本书的编写思路为:以薪酬管理的前沿理论为基础,以中国企业薪酬管理实践工作为背景,以培养高素质、高技能、应用型人才为目标,全面、系统地介绍有关薪酬管理的基础理论知识,并结合我国薪酬管理工作的具体实践活动,全面阐述薪酬管理的思想体系以及相关技术和工具,力求在结构上体现新颖性、系统性,在内容上体现可读性和实用性。

薪酬是企业与员工之间最主要的联结纽带之一,是企业和员工共同关注的重要问题。

因此,薪酬管理是人力资源管理的重要组成部分,是重点,也是难点。

重点在于它是最重要、最有效的激励员工的方式,科学合理的激励力度和激励方向可以激励员工,促使员工卓有成效地工作;难点在于它不仅涉及员工公平感、成就感、归属感等心理感受,而且涉及员工队伍稳定和企业成本运作。

因此薪酬管理这门课程成为人力资源管理专业的必修课程和核心课程。

本书按照精品课程建设要求,针对培养人力资源管理专业本科层次的要求和特点而编写,本书的主要特点是薪酬管理理论与企业薪酬管理实践活动紧密结合。

本书引用了大量的企业薪酬管理实践活动来说明薪酬理论的应用性。

<<薪酬管理>>

内容概要

本书根据教育部精品课程建设要求，针对培养应用型人才的本科教学要求和特点编写，系统阐述了薪酬管理基本理论与方法运用。

本书的主要特点是理论知识与实践活动紧密结合。

本书引用了大量的薪酬管理实践活动来说明理论的应用性。

本书深入浅出，通俗易懂，力求在体系结构上体现新颖性和系统性，在内容上体现可读性和实用性。

本书既可作为高等院校人力资源管理专业教材，也可作为企业人力资源管理培训用书。

<<薪酬管理>>

书籍目录

第一章 薪酬管理概述 第一节 薪酬概述 第二节 薪酬管理概述第二章 薪酬理论简述 第一节 生存工资理论 第二节 工资基金理论 第三节 边际生产工资理论 第四节 供求平衡价格工资理论 第五节 集体谈判工资理论 第六节 效率工资理论第三章 薪酬制度与管理 第一节 薪酬制度概述 第二节 基本薪酬制度第四章 薪酬水平、市场调查与岗位评价 第一节 薪酬水平与外部竞争力薪酬战略 第二节 薪酬水平及其政策的影响因素 第三节 企业薪酬市场调查 第四节 岗位评价第五章 薪酬体系的设计与管理 第一节 职位薪酬体系的设计与管理 第二节 能力薪酬体系的设计与管理 第三节 绩效薪酬体系的设计和管理 第四节 长期薪酬体系的设计与管理 第五节 企业经营者薪酬与年薪第六章 薪酬结构的设计 第一节 薪酬结构的横向设计 第二节 薪酬结构的纵向设计 第三节 宽带型薪酬结构设计第七章 薪酬预算与人工成本控制、薪酬调整 第一节 薪酬预算 第二节 人工成本控制 第三节 企业薪酬体系的调整第八章 员工福利与社会保障管理 第一节 员工福利概述 第二节 员工福利的规划与管理 第三节 社会保障的管理参考文献

章节摘录

3. 工资等级表 工资等级表是指规定工资等级数目和各等级之间工资差别的总览表。它表示的是不同质量的劳动或工作之间工资标准的比例关系,反映不同等级劳动报酬的变化规律,是确定各等级工资标准数额的依据。

它由工资等级数目、工资等级差别以及工资等级线组成。

工资等级数目是指工资有多少个等级,工资等级是员工技术水平和员工技术熟练程度的标志,其数目多少是根据生产技术的复杂程度、工作强度和员工技术熟练程度的差异规定的。

工资等级差别是指各工资等级之间的差别,具体指相邻两个等级的工资标准相差的幅度。

级差有两种表示方法:一种是用绝对金额表示;一种是用工资等级系数表示。

知道最低等级的工资标准和某一等级的工资等级系数,就可以通过系数换算出某一等级的工资标准。

工资等级线是用来规定各工种(岗位)的起点等级和最高等级的界线,起点等级线是熟练工、学徒工转正定级后的最低工资。

最高等级线是该工种在一般情况下不能突破的上限。

凡技术复杂程度高、责任大以及掌握技术所需要的理论知识水平较高的工种,等级的起点就高,反之亦然。

如图3—1所示。

.....

<<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>