

<<薪酬管理>>

图书基本信息

书名：<<薪酬管理>>

13位ISBN编号：9787030321589

10位ISBN编号：7030321588

出版时间：2012-1

出版时间：科学出版社

作者：李中斌，谭志欣，李亚慧 主编

页数：260

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

本书对我国企业人力资源管理实践和薪酬管理实践具有很强的针对性和可操作性，十分注重理论与实践的紧密结合。

全书共分12章，内容包括薪酬管理导论，战略性薪酬管理，薪酬体系，薪酬水平及其决策，薪酬结构及其差别，薪酬奖励计划，员工福利管理，薪酬支付、设计及其分类管理，薪酬诊断与评估，薪酬调控与沟通，跨国公司的薪酬制度与管理，与薪酬管理相关的法律规定。

书中每章均设有学习目标、关键词和习题等栏目，帮助学生从解决问题的角度理解当前薪酬管理发展面临的困惑与技术难点。

本书可作为高校人力资源管理专业及相关经济管理专业的教学用书，也可作为人力资源管理从业人员的参考用书。

## &lt;&lt;薪酬管理&gt;&gt;

## 书籍目录

前言

第一章 薪酬管理导论

第一节 薪酬概述

第二节 薪酬理论

第三节 薪酬管理概述

本章小结

复习思考题

研究与提高

第二章 战略性薪酬管理

第一节 战略性薪酬管理概述

第二节 薪酬战略

本章小结

复习思考题

研究与提高

第三章 薪酬体系

第一节 薪酬体概述

第二节 职位薪酬体系

第三节 技能/能力薪酬体系

第四节 绩效薪酬体系

本章小结

复习思考题

研究与提高

第四章 薪酬水平及其决策

第一节 薪酬水平概述

第二节 薪酬水平决策

第三节 薪酬调查

本章小结

复习思考题

研究与提高

第五章 薪酬结构及其差别

第一节 薪酬结构概述

第二节 薪酬结构的厘定与调整

第三节 薪酬差别

本章小结

复习思考题

研究与提高

第六章 薪酬奖励计划

第一节 薪酬奖励计划概述

第二节 薪酬奖励计划的优缺点及实施

第三节 绩效奖励计划的形成

第四节 奖励计划的执行与评估

本章小结

复习思考题

研究与提高

第七章 员工福利管理

<<薪酬管理>>

第一节 员工福利概述

第二节 员工福利的规划与管理

本章小结

复习思考题

研究与提高

第八章 薪酬支付、设计及其分类管理

第一节 薪酬支付概述

第二节 薪酬设计

第三节 各类人员的薪酬管理

本章小结

复习思考题

研究与提高

第九章 薪酬诊断与评估

第一节 薪酬诊断

第二节 薪酬评估

本章小结

复习思考题

研究与提高

第十章 薪酬调控与沟通

第一节 薪酬调控

第二节 薪酬沟通

本章小结

复习思考题

研究与提高

第十一章 跨国公司的薪酬制度与管理

第一节 跨国公司的薪酬构成

第二节 跨国公司的薪酬计算方法

本章小结

复习思考题

研究与提高

第十二章 与薪酬管理相关的法律规定

第一节 我国相关法规对利益分配问题的总体规定

第二节 关于最低工资标准和工资支付问题的法律规定

第三节 关于工资集体协商的法律规定

第四节 关于经济补偿与赔偿问题的相关法律规定

本章小结

复习思考题

研究与提高

参考文献

附录 薪酬管理实务

复习思考题参考答案

## 章节摘录

2) 为保证员工的基本生活需要, 政府对员工基本薪酬的下限做强制性规定, 推行最低工资保障制度。

对于不能保证获得其他薪酬的员工, 其基本薪酬的数额不能低于法定的最低工资标准。

基本薪酬通常由基础工资、工龄工资、职位工资、职能工资中的一种或几种构成。

一般情况下, 企业使用较多的是职位工资制、技能工资制以及薪点工资制, 或者上述几种基本工资的组成部分加以组合称为复合工资制。

基本薪酬的变动很小, 是企业最主要的固定成本之一。

基本工资的变动主要取决于三个方面: 总体生活费用的变化或者是通货膨胀的程度; 其他雇主支付给同类劳动者的基本薪酬的变化, 即劳动力市场的供求关系的变化; 员工本人所拥有的知识、经验、技能的变化以及由此而导致的员工绩效的变化。

**2. 可变薪酬** 可变薪酬是薪酬体系中与绩效直接挂钩的部分, 有时又被称为浮动薪酬或奖金。

可变薪酬的目的是在薪酬和绩效之间建立起一种直接的联系, 而这种业绩既可以是员工个人的业绩, 也可以是企业中某一业务单位、员工群体、团队甚至整个公司的业绩。

基于企业管理层假设, 薪酬对于员工的效用是正向的, 即薪酬的增长对于员工具有巨大的吸引力, 员工对其具有期望, 而可变薪酬在薪酬和绩效之间建立起了这种直接的联系, 因此, 可变薪酬对于员工具有很强的激励性, 对于企业绩效目标的实现起着非常积极的作用。

它有助于企业强化员工个人、员工群体乃至公司全体员工的优秀绩效, 从而达到节约成本、提高产量、改善质量以及增加收益等多种目的。

通常情况下, 可变薪酬可分为长期和短期两种。

短期可变薪酬或短期奖金一般都是建立在非常具体的绩效目标基础之上的, 而长期可变薪酬或长期奖金的目的则在于鼓励员工努力实现跨年度的绩效目标。

许多企业的高层管理人员和一些核心的专业技术人员所获得的企业股权以及与企业长期目标 (如投资收益、市场份额、净资产收益等) 实现挂钩的红利等, 都属于长期可变薪酬的范畴。

与短期奖励相比, 长期奖励能够将员工的薪酬与企业的长期目标实现联系在一起, 并且能够对一个企业的组织文化起到一种更为强大的支持作用。

.....

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>