

<<知识型企业薪酬管理>>

图书基本信息

书名：<<知识型企业薪酬管理>>

13位ISBN编号：9787300087795

10位ISBN编号：7300087795

出版时间：2008年5月

出版时间：中国人民大学出版社

作者：(美国)(Richard I.Henderson)理查德·I·亨德森

页数：695

译者：何训,张立富 安士辉

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>

<<知识型企业薪酬管理>>

内容概要

知识经济已成为全球化时代的显著特征，企业之间的竞争，越来越演变为人才的竞争和知识体系的竞争，其中决定胜负的关键性因素，在于对知识型员工和团队的有效管理。

故知识型企业的薪酬管理成为近年来人力资源专家备受关注的领域。

本书是薪酬管理方面的一本经典教材，现已连续修订10次，历经国外商学院20多年教学实践的检验，并获企业界人力资源专家们的广泛好评。

本书所提出的精辟洞见以及实用图表方法，为解决长久以来困扰人力资源专家们如何正确认可并恰当回报知识员工和团队的贡献，同时留住有价值员工的问题，提供了重要的管理思路和操作蓝图，其中一些国际著名知识型企业薪酬管理的做法，值得我国同行参考和借鉴。

本书结构清晰、语言流畅，将复杂的人力资源理论融入简单具体的案例中，帮助读者了解知识型企业薪酬的特点及具体操作技能。

本书共分为3篇18章，第I篇从宏观层面探讨薪酬理论及相关概念，包括基于知识的经济全球化中的薪酬管理、报酬体系、工资与薪酬领域、组织结构以及法律与薪酬等问题；第II篇从微观的实践视角探讨知识型企业的薪酬概念，其中涉及职务分析、工作描述、工作评价、工作评价中的点因素法、市场薪酬调查与薪酬实践、基本薪资结构设计以及知识员工和团队的薪酬设计；第III篇则将宏观和微观两种视角结合起来，全面总结论述了知识世界薪酬领域其他方面的问题，包括衡量绩效与绩效薪酬、短期激励计划、长期激励计划与创造财富、经理人薪酬与国际薪酬、福利与服务以及薪酬发放管理等。

本书有助于企业家、人力资源管理者探讨自身在薪酬管理中的优势与不足，改善管理技能。它是企业人力资源管理者留住关键人才、提升企业竞争力的必读之书；可作为全国商学院人力资源管理专业师生、人力资源管理咨询顾问、薪酬管理培训人员、MBA和EMBA学员以及对知识领域薪酬管理感兴趣的读者的最佳教材和参考书。

<<知识型企业薪酬管理>>

作者简介

理查德·I·亨德森世界著名人力资源专家，长期从事人力资源领域的理论与实践研究，在薪酬管理方面享有声誉且著作颇丰。

他著有《绩效激励：理论到实践》、《薪酬管理：奖励绩效》等书。

其中，本书自问世以来，已连续修订至第10版。

在世界范围内有着深远的影响，广受各国商学院师生和企业人力资源管理专家们的好评。

何训，毕业于中国人民大学商学院和南开大学商学院，管理学硕士。

专注于企业战略、营销和品牌、人力资源等领域的研究。

为多家财经杂志特约撰稿人，曾主持翻译《管理技能与方法》等书。

曾参与中国移动、中国人寿、中央电视台等咨询和培训管理项目。

张立富，南开大学商学院副教授，人力资源开发管理、劳动关系和保障等方面的专家，主持参与多项国家级科研课题，主编和参与《人力资源管理》、《企业薪酬管理概论》等书籍。

安士辉，南开大学商学院企业管理硕士，专注于战略管理和品牌营销研究，曾参与中央电视台、中国人寿、中国石化、韩国SK电讯等企业管理咨询工作。

<<知识型企业薪酬管理>>

书籍目录

第一篇 宏观薪酬概念第1章 基于知识经济全球化中的薪酬管理经济全球化中的资本主义与知识薪酬与组织战略整合知识技能要求、组织薪酬与员工收入生活方式与薪酬工资与社会阶层小结复习题第2章 报酬体系：薪酬维度与非薪酬维度报酬体系薪酬体系薪酬维度非薪酬体系小结复习题第3章 工资与薪酬领域薪酬计划工资率的决定美国的工作与工资转型中的世界小结复习题附录 经济理论第4章 组织结构：薪酬战略与策略问题组织发展员工——一种关键资源劳动分工创建组织的层级结构董事会高级管理层操作型经理销售人员专业人员操作型员工薪资关系：公正问题小结复习题第5章 法律与薪酬法律程序工资与工时立法雇员养老金与福利立法税收待遇立法雇用立法中的反歧视工资与物价控制立法影响公共部门员工的立法小结复习题 第一篇 微观薪酬概念第6章 职务分析初步考虑制定职务分析计划获得员工的认可与合作收集与描述工作数据审核与修改工作事件设计一个定制的职务分析问卷进行职务分析访谈的指导方针其他职务分析方法小结复习题附录 其他职务分析方法第7章 工作描述广义的、一般性的工作（层级）描述与狭义的具体性的工作（职位）描述工作契约计划 运营与控制工作描述的构成要素工作描述中使用的信息其他种类描述工作事件的其他方法修改工作描述使用计算机小结复习题第8章 工作评价工作要求与薪资工作评价问题职业内与职业间工作分类法整体工作排序职位（工作）分类——预先确定等级方法市场定价方法成熟曲线法薪酬因素的使用与发展确定薪酬要素的权重与顺序工作评价与可比价值小结复习题附录8A 成对比较法附录8B 其他工作评价方法附录8C 在基于问卷的工作评价中使用多元回归分析第9章 工作评价中的点因素法整合点因素法与因素比较法工作评价委员会使用因素评价系统确定工作价值小结复习题第10章 市场薪酬调查与薪酬实践薪酬调查的关键问题确定对调查的需要为调查做准备确认调查方法调查的设计对数据的统计分析第三方调查的运用第三方数据的来源小结复习题第11章 设计基本的薪资结构薪资结构的构建连锁的多种薪资结构扩展的或者扇形的薪资结构：一种可供选择的方法体系设计的注意事项薪资区和教育经验与培训水平电子制表软件小结复习题附录 确定最优（趋势）线的最小二乘法第12章 知识团队的薪酬团队种类基于技能知识与能力的：工资的应用小结复习题参考资料 第一篇 微观与宏观的薪酬概念第13章 衡量绩效与绩效薪酬在以知识为导向的服务型经济中的绩效薪酬激励理论的应用业绩工资绩效评价：问题与机遇绩效评价：成本—效益分析设计基于：工作内容的绩效评价表其他重要的绩效评价相关问题小结复习题附录11A 排序和评价的工具和方式附录11B 效度与信度第14章 短期激励计划津贴与差异付酬为生产单位付酬以个人为基础的奖金和奖励集中获得激励机会的员工组织性的短期激励计划小结复习题附录14A 为工业经济设定标准和设计激励计划附录14B 另外两种收益分享计划第15章 长期激励计划与创造财富在美国的财富与：正作税收立法设计一个长期激励和延期薪酬计划合格的延期薪酬安排小结复习题第16章 经理人薪酬与国际薪酬经理人薪酬资本积累经理人薪酬最大化的机会国际薪酬小结复习题附录16A 税收立法相关条款附录16B 股票和股票等价物获得计划附录16C 特殊的公司保险项目第17章 福利与服务福利管理员工福利员工服务通过自愿雇员福利协会筹集福利资金计算福利成本弹性报酬/福利计划（自助式计划）小结复习题第18章 薪酬发放管理共同努力预算过程薪酬管理工作生活质量与薪资管理其他薪酬管理事项正当程序小结复习题行为词汇专业术语词汇表薪酬网络资源姓名索引术语索引

章节摘录

第一篇 宏观薪酬概念 第1章 基于知识的全球化中的薪酬管理 第二次世界大战以来，社会、政治和经济制度已经与世界经济接轨。

然而，在去的25年里，向更复杂、竞争更激烈的世界转变的趋势却日益加剧。

当今直至未来，人们对市场力量和国际资源配置的关注将更加膨胀。

虽然经济全球化主要关注诸如通货膨胀、国内生产总值、货币政策、贸易税和国际资源配置之类的宏观经济因素，但是有一种微观经济因素已经成为并将继续是经济全球化中至关重要的因素，那就是劳动成本（labor cost）。

劳动成本影响公共部门和私营部门中组织的效率，甚至是其生存。

早在提出经济全球化（global economy）概念前，政府就通过一定的方式开发出多种方法和措施，向贫困社会成员重新分配收入。

人们已经认识到，如果穷人没有得到保障其基本生活的收入或必需的产品和服务，那么社会就会充满“富人”和“穷人”之间无休止的战争。

帮助贫困者的一种主要方法是以金钱、食物、住房、医疗服务甚至衣物等形式提供某种福利；另一种方法是由政府机构，如公众服务部门，提供工作和薪水。

许多国家都激励生产性或服务性的非政府组织尽可能多地雇用工人。

这种雇佣行为的主要问题是被雇用者对雇用组织的产出几乎不做或很少做出有建设性的贡献。

向不需要的、非生产性的工人提供工作和薪水，不仅导致人员冗余，而且致使无效率经营，促发任人唯亲和腐败行为。

<<知识型企业薪酬管理>>

编辑推荐

本书为企业管理管理者和人力资源专家提供了系统、全面且透彻的知识世界薪酬管理知识，帮助读者深入理解影响薪酬的关键因素，明确人才薪酬管理方法以及相应的薪酬政策。

——本书译者 何训 本书结构清晰，内容全面而具体，在总结分析理论研究成果的基础上，结合社会发展各阶段的不同特点，辅之以详实的实践案例，对不同企业的薪酬政策进行介绍与评价。生动流畅的语言带领读者进入宏观、微观以及两者相结合的薪酬概念中，为读者全方位理解知识世界的薪酬管理提供了有价值的参考。

——本书责任编辑

<<知识型企业薪酬管理>>

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>