

<<薪酬与福利管理实务>>

图书基本信息

书名：<<薪酬与福利管理实务>>

13位ISBN编号：9787300093864

10位ISBN编号：7300093868

出版时间：2008-7

出版时间：中国人民大学出版社

作者：康士勇 编

页数：284

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;薪酬与福利管理实务&gt;&gt;

## 前言

薪酬福利是关系到国民经济、企业生存发展和民生的重要领域。它一方面联系着企业的生产，是活的生产要素投入领域；另一方面联系着劳动者的收入和生活，是收入分配领域的重要组成部分。

薪酬福利管理既是宏观经济关注的重大问题，也是微观经营管理关注并倾力解决好的重要问题，同时还是关系民生的重要领域之一。

这些都决定了薪酬福利管理在人力资源管理专业课程体系中的核心地位。

考虑到高职高专以培养应用型、操作型、能力型人才为目标，本书在内容设计和编写中力求体现以下特点： 1. 在编写结构上，更符合高职高专学生教学的使用习惯。

本书在紧扣薪酬福利管理“三基（基本理论、基本政策、基本知识）”的基础上，特别增编了“工资方案设计”篇。

2. 在理论阐释方面，遵从“理论够新、够用”的基本原则，在紧跟国内外最新理论的前提下，保证理论知识的健全、简洁、新鲜和生动。

3. 在案例选取方面，主要采用了编者多年来对企业薪酬咨询获得的典型的全真性案例，只要认真研读，就能很快地掌握薪酬福利设计的程序技术要点，切实提高应用操作能力。

4. 在概念的提法和表述上，尽量与国际惯例相衔接，但又以我国政府文件在收入分配上的一贯提法和劳动工资统计多年延续下来的口径为准。

注意成熟性和规范性，避免自造生词、随意解释概念和偏离现行劳动工资的统计口径。

薪酬管理科学博大精深：其融理论性、政策性、技术性、艺术性和社会性于一身；其永恒性、开放性、动态性、实践性的特征，要求我们与时俱进，不断地发现、研究、解决新的问题，使薪酬福利成为促进生产力、促进人的全面发展和社会和谐稳定的重要工具。

祝愿使用本书并致力于人力资源管理的同学们，在老师的指导下能够学有所成，在薪酬福利管理的岗位上早日成才。

这里特别提示同学们：学好薪酬福利课程，不能满足于教材上现有的结论、现有的经验和现有的做法。

建议在任课教师指导下，结合教学内容，在课外阅读一些反映薪酬发展动态和趋势的图书、文章。

利用假期和其他可利用的时间，对有工资收入的家长、同学、亲朋好友等进行一些有关薪酬内容的调查，参加薪酬设计的模拟训练或实地训练、实习。

这样将会有效地促进同学们对薪酬福利管理理论认识的深化，并能有效地掌握和提高实际操作能力。

## <<薪酬与福利管理实务>>

### 内容概要

考虑到高职高专以培养应用型、操作型、能力型人才为目标的要求及由此决定的教学特点，在编写结构上，本书力求符合高职高专学生的教学习惯，在紧扣薪酬福利管理基本理论、基本政策、基本知识的基础上，特别增编了工资方案设计实训板块。

在理论阐释方面，本书遵从“理论够新、够用”的基本原则，在跟踪国内外理论最新发展的前提下，保证理论知识的健全、简洁、新鲜和生动。

在案例选取上，本书采用了编者多年从事企业薪酬咨询工作获得的典型的全真性案例，有利于学生尽快掌握薪酬福利设计的程序技术要点，切实提高应用操作能力。

在概念的提法和表述上，本书尽量与国际惯例相衔接，但又以我国政府文件在收入分配上的一贯提法和劳动工资统计多年延续下来的口径为准，注重成熟性和规范性。

## <<薪酬与福利管理实务>>

### 作者简介

康士勇，男，北京劳动保障职业学院教授。

《北京劳动保障职业学院学报》主编。

国家劳动和社会保障部工资研究所第一届特聘客座研究员；全国人力资源管理专业技术资格考试聘任专家；北京市劳动管理人员岗位培训专家组专家；北京市人力资源管理高级经济师评审专家库专家；北京市劳动学会理事。

主要著述：《薪酬设计与薪酬管理》（中国劳动社会保障出版社，2005）；《工资理论与工资管理》（中国劳动社会保障出版社，2006）；《社会保障管理实务》（中国劳动社会保障出版社第二版，2003）；《中国社会保障现行法规选编（1949-2000）》；《北京市社会保障政策法规手册（1978-2007）》；《中创国业薪酬设计咨询实务系列丛书》（2006）；《薪酬福利管理》（2007，精品教材）。

1999年—2007年10月，先后主持设计了40多家企事业单位的收入分配方案。

先后主持举办了现代企业收入分配制度与新一轮工资改革方案设计培训班85期。

## &lt;&lt;薪酬与福利管理实务&gt;&gt;

## 书籍目录

第一篇 薪酬福利基本理论 第一章 薪酬福利管理概述 第一节 薪酬释义 第二节 工资释义 第三节 薪酬管理及国家职业标准 案例分析 全面薪酬战略给美菱“加油” 第二章 工资决定理论与收入分配政策 第一节 边际生产率工资理论 第二节 均衡价格工资理论 第三节 人力资本工资理论 第四节 效率工资理论 第五节 分享经济工资理论 第六节 决定和影响个人工资差别的因素 第七节 我国现阶段收入分配政策 第二篇 薪酬福利基本政策 第三章 政府对工资的监控指导 第一节 建立现代企业工资收入制度的要求 第二节 三位一体的政府宏观工资监控指导体系 第三节 最低工资规定 第四节 工资集体协商 第五节 企业工资总额同经济效益挂钩办法 附录3-1 北京市管理人员及专业技术人员部分职业工资指导价位(摘录) 附录3-2 北京全市企业2005年人工成本四项指标统计 附录3-3 北京全市2005年行业平均人工成本及构成 第四章 工资支付政策法规 第一节 工资支付规定 第二节 特殊情况下的工资支付 第三节 经济补偿、经济赔偿与违约金规定 案例分析 应如何支付病假工资或疾病救济费 第五章 员工福利政策法规 第一节 员工福利概述 第二节 职工福利费的提取与基本社会保险缴费 第三节 补充医疗保险 第四节 企业年金计划 第五节 住房公积金 案例分析 员工心声：最喜欢哪种员工福利 第三篇 薪酬福利基本知识 第六章 企业薪酬管理的基本问题 第一节 企业薪酬管理工作体系 第二节 薪酬目标、薪酬政策和薪酬技术 第三节 基本方向选择——战略性薪酬 案例分析 海尔：企业发展战略是确定薪酬制度的基础 第七章 企业合理人工费用的计算 第一节 企业人工费用的概念与确定因素 第二节 决定合理人工费用的计算方法 第三节 企业人工成本及劳动效益分析指标 案例分析 人工成本控制新思路 第八章 工资等级制度 第一节 工资等级制度的职能、特点与类型 第二节 技术等级工资制 第三节 职务等级工资制 第四节 多种形式的岗位工资制 第五节 岗位职能工资制 案例分析一 某制药公司岗位绩效工资制 案例分析二 JD有限公司岗位职能绩效工资方案(试行)(摘录) 第九章 工资形式 第一节 工资形式的内容与制定要求 第二节 全面报酬体系与支付形式选择 第三节 计时工资制 第四节 计件工资制 第五节 奖金 第六节 津贴和补贴 案例分析 某科技企业薪酬方案 第四篇 工资方案设计 第十章 工资方案设计理念与设计流程 第一节 新世纪收入分配改革趋势和特点 第二节 深化企业内部分配制度改革的指导性政策 第三节 工资方案设计及其设计流程 案例分析一 ZGSH有限公司薪酬方案(试行)(摘录) 案例分析二 BJKJ建筑公司岗位资质绩效工资制方案(试行)(摘录) 案例分析三 SDGH咨询公司薪酬方案(福利部分摘录) 第十一章 确定合理工资等级结构的基础——工作评价 第一节 工作评价概述 第二节 排列法 第三节 分类法 第四节 计点法岗位评价流程 附录11-1 DLWZ公司岗位评价标准体系 附录11-2 DLWZ公司岗位评价记录表(摘录) 附录11-3 ××公司岗位评价点数汇总表(摘录) 附录11-4 某供电公司岗位评价初评结果与复评表(摘录) 第十二章 工资结构与工资测算 第一节 工资测算的一般流程 第二节 工资中线测算：系数法 第三节 工资中线确定：薪酬调查 第四节 设计薪酬浮动幅度和工资宽带 第五节 纳入工资标准档次的办法 第六节 工资调整与薪酬预算 第十三章 绩效工资计发设计 第一节 绩效工资计发的基本思路 第二节 计时奖励计划 第三节 团队激励计划及奖金总额提取 第四节 长期激励计划 案例分析一 某公司绩效工资两级考核两级分配办法 案例分析二 HJ公司部门绩效工资计发实施细则主要参考文献

## &lt;&lt;薪酬与福利管理实务&gt;&gt;

## 章节摘录

第一篇 薪酬福利基本理论 第一章 薪酬福利管理概述 第一节 薪酬释义 一、薪酬概念 薪酬一词，是从美国“Compensation”一词翻译过来的。

美国学者乔治·米尔科维奇和杰里·M·纽曼在《薪酬管理》一书中是这样解释的：薪酬，从字面上理解，意思是平衡、弥补、补偿。

它暗含着交换的意思。

薪酬，或者说报酬，可以这样定义：薪酬是指雇员作为雇佣关系中一方所得到的各种货币收入，以及各种具体的服务和福利之和。

二、薪酬形式 《薪酬管理》一书中列入了下述四种形式的薪酬。

(一) 基本薪资 基本薪资是雇主为已完成的工作而支付的基本现金薪酬。它反映的是工作或技能价值，而往往忽视了员工之间的个体差异。

某些薪酬制度把基本工资看作是雇员所受教育、所拥有技能的一个函数。

对基本工资的调整可能是基于以下事实：整个社会生活水平发生变化或发生通货膨胀；其他雇员对同类工作的薪酬有所改变；雇员的经验进一步丰富；员工个人业绩、技能有所提高。

(二) 绩效工资 绩效工资是对过去工作行为和已取得成就的认可。作为基本工资之外的增加，绩效工资往往随雇员业绩的变化而调整。

因此，有突出业绩的雇员，在上一次加薪的12个月之后，又可获得6%~7%的绩效工资；而仅让雇主感到过得去的雇员，可在上一次加薪的12或15个月后，获得4%~5%的绩效工资。

调查资料表明，美国90%的公司采用了绩效工资。

(三) 激励工资 激励工资也和业绩直接挂钩，有时人们把激励工资看成是可变工资。激励工资包括短期激励工资和长期激励工资。

短期激励工资，通常采取非常特殊的绩效标准。

例如：在普拉克思航空公司的化学与塑料分部，每个季度如果达到或者超过了8%的资本回报率目标，就可以得到一天的工资；回报率达到9.6%，在这个季度工作了每个员工可得到等于两天工资的奖金；如果达到20%的资本回报率，任何员工都可以得到等于8.5天的工资奖金。

而长期激励工资，则把重点放在雇员多年努力的成果上。

高层管理人员或高级专业技术人员经常获得股份或红利，这样，他们会把精力主要放在投资回报、市场占有率、资产净收益等组织的长期目标上。

.....

<<薪酬与福利管理实务>>

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>