第一图书网, tushu007.com

<<战略薪酬管理>>

图书基本信息

书名：<<战略薪酬管理>>

13位ISBN编号：9787300112138

10位ISBN编号：7300112137

出版时间：2010-1

出版时间：中国人民大学出版社

作者：约瑟夫·J·马尔托奇奥

页数：392

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

公司在市场上的成功既与企业管理者以何种方式管理员工相关，也与公司组织结构和财务资源相关。
薪酬管理是人力资源管理实践的关键职能之一：如果没有合理的薪酬体系，公司就不能吸引和保留高素质的员工。
薪酬体系如果和企业的战略目标相匹配，能够提升企业的竞争优势；设计不良的薪酬体系则会损害企业的竞争优势。
本书的书名《战略薪酬管理》反映了员工在战略薪酬体系中的关键性地位。
本书的目标在于介绍薪酬管理的科学和艺术，及其在提升公司竞争优势方面所扮演的角色。
读者只有在对薪酬管理的实践以及薪酬体系计划、实施和评价所处的商业环境有了很好的把握之后，才能为未来胜任薪酬管理者的角色做好准备。
因此，我们将考察薪酬实践的背景、制定薪酬的标准、薪酬体系设计问题、员工福利、为战略员工群体制定薪酬的挑战以及世界各地的薪酬和福利概况。
本书共包括16章，适合10周或者15周的学期教学课程。
本书各章可分为6篇。
第Ⅰ篇：战略薪酬的背景第Ⅱ篇：薪酬基础第Ⅲ篇：设计薪酬体系第Ⅳ篇：员工福利第Ⅴ篇：战略员工群体的薪酬设计问题第Ⅵ篇：世界各地的薪酬问题实行10周课程计划的教师可以考虑每部分教学2周。
实行15周课程计划的教师可以考虑每章教学1周。
压缩的8周课程则每周需教学2章。
每章包括学习目标、小结和问题讨论。
另外，每章还包括两类补充材料——“提升美元”和“投掷硬币”，我们在本版中将这部分内容放在教师手册中，补充材料描述了薪酬专家面临的挑战。

内容概要

薪酬管理是人力资源管理实践的关键职能之一。
如果没有合理的薪酬体系，公司就不能吸引和保留高素质的员工。
本书强调了员工在战略薪酬体系中的关键性地位，并指出，如果薪酬体系和企业的战略目标相匹配，就能够提升企业的竞争优势；而设计不良的薪酬体系则会损害企业的竞争优势。
　全书共分6篇16章，系统论述了薪酬实践的背景、制定薪酬的标准、薪酬体系设计问题、员工福利、为关键员工群体制定薪酬的挑战以及世界各地的薪酬和福利概况。
　本书配有丰富的网络教学资源，读者可登录www.rdjg.com．cn或www.prenhall.com／martocchio获取。
本书适合人力资源管理专业高年级本科生、研究生，MBA以及相关专业的从业人员、企业管理人员。

第一图书网, tushu007.com

作者简介

约瑟夫·J·马尔托奇奥（Joseph J. Martocchio）美国伊利诺伊大学香槟分校劳动与雇佣关系学院副院长，拥有密歇根州立大学博士学位。
研究兴趣集中在人力资源管理领域的薪酬管理、雇员培训以及雇员缺勤等方面。
在Journal of Applied Psycnology，Personnel Psychology Academy of Management Journal，以及Industrial and Labor Relations Review等业内顶尖杂志上发表了多篇论文。
担任爱墨瑞得出版集团出版的年度丛书《人事与人力资源管理研究》主编。

<<战略薪酬管理>>

书籍目录

第Ⅰ篇　战略薪酬的背景　第1章　战略薪酬：人力资源系统的组成要素　探索和定义薪酬环境　薪酬的历史视角：通向战略薪酬的道路　战略决策和战术决策　薪酬管理者的目标　薪酬体系的利益相关者　第2章　执行战略薪酬：战略分析和环境因素　战略分析　影响公司竞争战略和薪酬实践的因素　第3章　影响薪酬实践的环境因素　薪酬和社会公益　影响薪酬策略的雇佣法　指导员工酌情福利的法律　联邦政府作为雇主，成为影响薪酬的环境因素　工会作为环境因素的影响　市场的影响第Ⅱ篇　薪酬基础　第4章　薪酬的传统基础：资历和绩效　资历工资和工龄工资　绩效工资　绩效评估　加强工资和绩效之间的联系　绩效工资计划可能的局限性　将绩效工资与竞争战略联系起来　第5章　奖金　探索奖金　对比奖金与传统工资　个人奖励　集体奖励　公司范围的奖励　设计奖励计划　将奖金与竞争战略联系起来　第6章　以人为中心的薪酬　胜任力薪酬、知识薪酬和技能薪酬的定义　知识薪酬计划的使用　采用知识薪酬计划的原因　知识薪酬计划的种类　比较以人为中心的薪酬与基于工作的薪酬　知识薪酬计划的优点　知识薪酬计划的缺点　将知识薪酬计划与竞争战略结合起来第Ⅲ篇　设计薪酬体系　第7章　建立内部一致性薪酬体系　内部一致性　工作分析　工作评估　工作评估方法　内部一致性薪酬体系和竞争战略　第8章　建立具有市场竞争力的薪酬体系　具有市场竞争力的薪酬体系：基本的组建模块　薪酬调查　综合内部工作结构与外部市场工资水平　薪酬政策与战略要求　附录：美国2007-2008年薪酬预算调查　第9章　建立符合个人贡献的工资结构　建立工资结构　设计绩效工资体系　制定销售人员薪酬计划　制定知识薪酬计划　工资结构的变化第Ⅳ篇　员工福利　第10章　酌情福利　酌情福利概述　酌情福利的组成部分　酌情福利的战略薪酬含义　第11章　雇主出资的退休计划和健康保险计划　探索退休计划　适格计划　固定收益计划　固定缴款计划　固定缴款计划的类型　混合计划：现金余额计划　定义并探索健康保险计划　付费服务计划　管理式保健计划　优先提供者组织　服务点计划　专用保险福利　消费者驱动的健康保健　第12章　法定福利　法定福利概论　法定福利的组成　法定福利的战略薪酬含义　设计和制定福利计划第Ⅴ篇 战略员工群体的薪酬设计问题　第13章　经理人员薪酬　第14章　弹性劳动力薪酬：非正式员工和弹性工作时间第Ⅵ篇　世界各地的薪酬问题　第15章　外派人员薪酬　第16章　美国国外的工资和福利术语表

章节摘录

插图：第1章 战略薪酬：人力资源系统的组成要素薪酬的历史视角：通向战略薪酬的道路20世纪之前，美国经济的基础是农业和小型家庭手工业。
20世纪的到来标志着美国工业革命的开始。
在工业革命中，经济基础开始从农业和手工业转向大型制造业。
越来越多的人开始成为大型工厂的雇员，而不再是自营的农场主或者小企业主。
从农业到工业的转换促使人力资源管理开始出现。
工厂系统的出现导致基于员工技能、努力和责任差异的劳动分工的出现。
工作场所的扩大使诸如雇佣、培训、设定工资、处理纠纷和解聘等活动成为必要。
那时，这些活动被称为人事管理，即现代人力资源管理的前身。
早期的人事（以及薪酬）职能强调劳动成本控制和对劳动力的管理控制。
许多雇主制度化了所谓的“科学管理实践”（scientific management practices）以控制劳动成本，并通过福利保持对员工的控制。
科学管理实践导致了个人资金体系的产生，福利则是现代酌情员工福利的前身。
通过用有效率的生产系统取代原本低效的生产系统，科学管理实践使劳动成本得到有效控制。
雇主使用时间一动作研究和212作分析实现了这一目标。
时间一动作研究（time—and-motion studies）分析员工完成工作所需的时间，并关注员工的行动和识别最短时间内完成工作的最有效步骤。
工作分析是一种用来描述工作的收集、记录和分析信息的系统过程。
在那个时代，雇主使用工作分析以对完成工作的最佳途径进行分类。
科学管理方法是如何影响薪酬管理的呢？
科学管理实践导致了计件工资（见第5章）的应用。
实行计件工资后，员工的工资由其生产的产品件数决定。
具体来说，这些计划根据一个客观的产出标准，计算员工每小时的产量并据此支付薪酬。
客观的产出标准由生产设备的运转速度决定。
员工每个小时会根据设定的生产标准得到生产的每件产品的计件奖励。

编辑推荐

《战略薪酬管理(第5版)》：人力资源管理译丛。

第一图书网, tushu007.com

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