第一图书网, tushu007.com

<<薪酬管理研究>>

图书基本信息

书名：<<薪酬管理研究>>

13位ISBN编号：9787500492856

10位ISBN编号：7500492855

出版时间：2010-11

出版时间：中国社会科学出版社

作者：李光

页数：343

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

内容概要

企业之间的竞争说到底是人才的竞争，谁拥有了先进的高等级的技术人才和管理人才，谁就占领了竞争的制高点，谁就有胜算的把握。
而人才的拥有和培育与企业的薪酬战略有着极为密切的直接关系。
我国企业人才的缺乏与流失，是长期不重视战略性薪酬的必然结果。
传统的薪酬战略和薪酬办法，不能适应现代企业的国际竞争的需要，到了必须改革的地步。
因此，作者有了写作此书的迫切愿望，试图为理论界和企业界实施战略性薪酬提供一些有益的尝试。

第一图书网, tushu007.com

作者简介

李光，女，1966年生，辽宁省锦州市人。
1987年毕业于原山西财经学院计划统计系，获得经济学学士学位；2003年获山西大学企业管理硕士，管理科学与工程在读博士。
现就任山西大学副教授，硕士生导师。
2002年中国人民大学高级访问学者，2003年受教育部派遣，赴德国从事高级访问学者工作。
主讲课程有：统计学、博弈论、薪酬管理。
近年来全心致力于薪酬战略管理研究，先后在《中国软科学》等国家级刊物发表专业论文30余篇；主编或参与编写教材专著10余部；主持或参与国家级及省级课题10余项。
在繁重的教学科研之余，先后为数百家企业进行企业诊断、咨询和培训服务。
培训过程中注重理论与实际相结合，既拓展学员的理论基础，又加强实际技能的操作演练，收到了良好的社会效果和学员的广泛赞誉。

<<薪酬管理研究>>

书籍目录

前言第一章 薪酬管理概述一 薪酬的内涵二 薪酬管理三 薪酬管理理论四 薪酬管理实践第二章 从传统薪酬管理到战略性薪酬管理一 企业战略概述二 战略性薪酬管理理论的提出三 战略性薪酬管理的原则四 战略性薪酬管理的若干重要决策五 战略性薪酬管理的战略设计第三章 我国企业薪酬管理制度一 我国企业薪酬制度的历程二 我国对薪酬管理的立法三 我国企业薪酬管理制度存在的问题第四章 战略性薪酬管理的薪酬决策一 战略性薪酬管理的薪酬内涵二 战略性薪酬管理的目标三 战略性薪酬管理的薪酬决策四 职位薪酬体系五 技能薪酬体系六 能力薪酬体系七 薪酬水平的制订策略八 薪酬结构的制订策略九 战略性薪酬管理的策略决策第五章 员工招聘与薪酬策略一 员工招聘概述二 员工招聘的经济学分析三 员工招聘的风险四 员工招聘的薪酬策略五 企业利用信号机制招聘合适的员工六 制定与企业战略相匹配的薪酬策略七 用薪酬组合策略吸引特定员工八 设计个性匹配的薪酬体系吸引员工第六章 员工培训与薪酬策略一 员工培训概述二 员工培训的流程三 员工培训的风险与防范四 战略性薪酬与员工培训第七章 绩效考核与薪酬策略第八章 人才储存与薪酬策略第九章 战略性薪酬博弈分析第十章 战略性薪酬管理实施评价第十一章 国外薪酬管理制度简介参考文献后记作者小传

章节摘录

（2）激励功能。
从心理学的角度来说，薪酬是企业和员工之间的一种心理契约，这种契约通过对薪酬状况的感知来影响员工的工作行为和工作绩效，即产生激励功能。
根据马斯洛的需求层次论，人们对薪酬的需要也分为5个层次：生理需求：薪酬满足员工基本生活的需要；安全需求：薪酬满足安全稳定收入的需要；社交需求：薪酬满足公平性的收入的需要；尊重需求：员工希望企业对自己的工作、人品、能力和才能给予承认和较高的评价，获得令人尊重的薪酬；自我实现需求：员工要实现个人的理想和抱负，最大限度地发挥个人潜力并获得相应的报酬的需求。
一般情况下，员工对薪酬的需要也是从低级的需求逐渐向上发展到高级的需求。
当员工的某一层次的需求得到满足后，较高一层次的需求才会成为主导需求，成为驱动员工行为的主要动力，即具有激励功能。
（3）信号功能。
对于员工来说，薪酬的高低往往发出了表明员工的能力与贡献的大小的信号，是识别员工社会地位的信号。
员工薪酬的高低，代表了员工在企业中的地位和层次，从而成为识别员工的个人价值和成功的一种信号。
不仅如此，人们还可以根据这种信号来判断特定的员工家庭、职业、受教育程度、生活状况等。
因此，员工对这种信号的关注实际上反映了员工自身对在社会及企业内部的价值的关注。
从这个角度来说，薪酬的信号功能不可忽视。

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