

<<公共部门薪酬水平平衡与比较>>

图书基本信息

书名：<<公共部门薪酬水平平衡与比较>>

13位ISBN编号：9787512902572

10位ISBN编号：7512902573

出版时间：2011-11

出版时间：中国人事出版社

作者：刘艳良

页数：229

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>

## <<公共部门薪酬水平平衡与比较>>

### 内容概要

《公共部门薪酬水平平衡与比较》是国内第一本对公共部门薪酬水平平衡比较机制问题开展系统研究的专著。

该书着眼于公共部门工作人员与企业同类人员的薪酬水平平衡比较，从环境分析、理论基础、运行机制、方案设计、技术方法以及国外比较等多个角度，为我国建立公共部门薪酬水平平衡比较机制提供了理论参考、政策建议和技术支撑。

该书的出版，将对人们认识 and 了解公共部门目前收入分配领域存在的突出问题，建立更加符合我国公共部门特点的行之有效的薪酬水平平衡比较机制起到很好的参考作用。

# <<公共部门薪酬水平平衡与比较>>

## 书籍目录

序言

第一章 公共部门薪酬水平平衡比较概述

第一节 公共部门薪酬水平平衡比较的重要性

第二节 公共部门薪酬水平平衡比较的紧迫性

第三节 公共部门薪酬水平平衡比较的可行性

第二章 公共部门薪酬水平平衡比较的理论基础

第一节 公共部门工作人员薪酬的市场化决定机制

第二节 平衡比较机制的管理学理论基础

第三节 平衡比较机制的社会学理论基础

第四节 平衡比较机制的经济学理论基础

第五节 平衡比较机制的政治学理论基础

第三章 公共部门工作人员薪酬水平平衡比较的总体构想

第一节 构建薪酬水平平衡比较机制的目标体系

第二节 构建薪酬水平平衡比较机制的主要任务

第三节 薪酬水平平衡比较体系的建构思路

第四节 薪酬水平平衡比较体系的方案框架

第五节 薪酬水平平衡比较机制的运行程序

第六节 薪酬水平平衡比较机制的监督反馈

第四章 公共部门薪酬水平平衡比较的调查制度

第一节 薪酬调查制度

第二节 薪酬比较分析制度

第三节 职位比较分析的方法

第四节 数据比较分析的内容

第五章 公共部门薪酬水平平衡比较的制度保障

第一节 改革与完善公共部门人事管理制度

第二节 构建相关配套制度

第三节 完善公共部门薪酬水平增长的配套制度

第六章 公共部门薪酬水平平衡比较的他山之石

第一节 部分国家和地区公共部门薪酬水平平衡比较情况概述

第二节 发达国家和地区公共部门薪酬水平平衡比较的共性特点

第三节 发达国家和地区公共部门薪酬水平平衡比较的个性特征

第四节 发达国家和地区公共部门薪酬水平平衡比较对我国的启示

第七章 部分国家和地区公共部门薪酬水平平衡比较介绍

第一节 美国公共部门薪酬水平平衡比较介绍

第二节 英国公共部门薪酬水平平衡比较介绍

第三节 新加坡公共部门薪酬水平平衡比较

第四节 日本公共部门薪酬水平平衡比较介绍

第五节 中国香港公共部门薪酬水平平衡比较介绍

附表

附表1 美国公共部门工资表及适用范围

附表2 20世纪80年代以来新加坡公共部门薪酬水平平衡比较机制演变历程

附表3 日本公共部门工资表及适用范围

附表4 日本指定职工工资表、任期制研究人员工资表、特定任期制工资表

附表5 日本人事院“工资建议”历年的实施状况

主要参考文献

<<公共部门薪酬水平平衡与比较>>

后记

## <<公共部门薪酬水平平衡与比较>>

### 章节摘录

第五节薪酬水平平衡比较机制的运行程序 一、平衡比较的主要方法 根据平衡比较原则，如果公共部门工作人员薪酬水平偏低，则需要提高他们的薪酬水平，通常情况下有两种方法：一是国家专门的薪酬管理机构每年在对企业各类人员薪酬进行调整的基础上，把公共部门工作人员薪酬与企业同类人员进行平衡比较，然后决定调整哪一类哪一职等公共部门工作人员的薪酬标准，这种方法被大多是市场经济国家所使用。

如战后的美国、日本等国基本上是采取定期调整公共部门工作人员薪酬标准，用来保证公共部门工作人员薪酬水平不低于同类企业相关人员的平均薪酬水平。

二是工资标准指数化。

这种方法的薪酬标准不以货币绝对额来表示，而是采取薪金点表示法。

也就是在调整工资标准时，只要调整每个薪金点内含的固定金额数量就可以了。

主要代表是1975年意大利实行的滑动工资制。

近年来，大部分国家开始逐步将两种办法合并在一起共同使用来调整公共部门工作人员薪酬水平

一、运行的调节手段和监督 目前，世界上许多国家在选取对薪酬管理运行的调节手段时，主要采用三种方法：一种是以日本为代表的通过立法形式来对薪酬的运行进行调解；另一种是以美国为主要代表的由行政方式取代立法方式来进行薪酬的管理运行；第三种是谈判协商式的薪酬运行调节手段，以英国最为典型。

这三种方法各有特点，适用于不同的情况。

从1985年到2003年，国家曾对机关和事业单位工作人员薪酬制度进行了8次调整，此后就再未对公共部门工作人员薪酬进行过统一调整。

而这八次调整都是在国家财政允许下、公共部门工作人员调资呼声很高的情况下进行的，属于一种典型的行政行为。

但如果和美国以行政方式调资相比的话，我国又缺少相关的法律法规作为薪酬平衡比较和正常增资的依据，因此实行的又是一种任意的行政行为。

实际上，综合参考国外和其他地区公共部门工作人员薪酬管理制度，从薪酬水平平衡比较的运行和调节的技术层面来看，包括四大步骤：即开展薪酬调查，出台调整方案，提交审核批准，方案实施评估。

.....

<<公共部门薪酬水平平衡与比较>>

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>